

## **TEMA 28. EL TIEMPO DE TRABAJO**

### **I. PRESTACIÓN BÁSICA DEL TRABAJADOR: EL TIEMPO DE LA PRESTACIÓN**

El tiempo de trabajo opera respecto del contrato no sólo fijando su duración sino también precisando dentro de ella los lapsos durante los cuales la prestación básica de trabajo es debida: son los temas de jornada y descansos.

La regulación del tiempo de trabajo se hace por una parte en el ET artículos 34 y siguientes., pretendiendo adecuar nuestro ordenamiento a la Directiva 2003/88/CE, y por otra parte con el RD 1561/95 que regula las jornadas especiales de trabajo.

Para la Directiva Europea el tiempo de trabajo es todo período durante el cual el trabajador permanece en el trabajo, a disposición del empresario y en ejercicio de su actividad o de sus funciones; en cambio es período de descanso todo período que no sea tiempo de trabajo.

Si bien en materia de jornada existe una libertad de pactos, existen una serie de principios que actúan como mínimos, así la Constitución encomienda a los poderes públicos garantizar el descanso necesario, mediante la limitación de la jornada laboral, las vacaciones periódicas retribuidas y la promoción de centros adecuados para tal fin (artículo 40 C.E.). De esta manera podemos encontrar en la regulación legal límites de derecho necesario absoluto, como la prohibición de trabajo nocturno u horas extras a los menores de 18 años, el número de horas no compensadas con descanso que será de 80 horas; también podemos señalar límites de derecho necesario relativo, que pueden ser negociados siempre que mejoren la regulación legal, como la jornada anual, el descanso diario o semanal, los descansos dentro de jornada; finalmente también hay límites de derecho dispositivo, permitiendo una regulación libre a las partes, previa negociación, como la fijación de días no laborables, la distribución irregular de la jornada, la duración de la jornada diaria de trabajo...

### **II. JORNADA DE TRABAJO**

Como ya hemos dicho anteriormente existen dos regulaciones, una la jornada ordinaria y otra la especial.

#### **1. JORNADA ORDINARIA**

Que sería de aplicación a todos los trabajadores salvo: relaciones laborales especiales, contratos de trabajo a domicilio y trabajos afectados por el RD 1561/95.

Debemos indicar previamente que jornada es el número de horas que diaria, semanal, mensual o en cómputo anual debe el trabajador prestar, mientras que horario es la distribución de los periodos de trabajo y descanso, con indicación de las horas de comienzo y final.

La normativa se recoge en el artículo 40.2 C.E. y en los artículos 34 a 36 del ET. En principio la duración de la jornada será la pactada en convenios o contratos, dentro de los márgenes que permite la ley, a estos efectos podemos indicar los siguientes aspectos que deben considerarse en la regulación convencional:

- La duración máxima será de 40 horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual.
- El número de horas ordinarias no puede ser superior a 9 horas diarias salvo convenio o, en su defecto, por pacto entre el empresario y los representantes de los trabajadores se establezca otra distribución del tiempo de trabajo diario, respetando en todo caso el descanso mínimo entre jornadas (si se trata de menores de 18 años son 8 horas diarias máximas).
- El descanso entre jornadas será de 12 horas mínimo.
- Se podrá distribuir irregularmente a lo largo del año respetando los periodos mínimos de descanso diario y semanal (éste es de un día y medio). Los convenios colectivos deben recoger los porcentajes máximos y mínimos que pueden distribuirse de forma irregular, y salvo pacto en contrario será de un 10% de la jornada anual.
- Siempre que la duración de la jornada diaria continuada exceda de 6 horas, debe establecerse un periodo de descanso cuya duración no sea inferior a 15 minutos, este tiempo se considerará de trabajo efectivo cuando se establezca por convenio o contrato de trabajo. Para los trabajadores menores de 18 años, este periodo debe tener una duración mínima de 30 minutos y debe establecerse siempre que la duración de la jornada continuada exceda de 4 horas y media.

El artículo 36 ET se refiere a las modalidades de aplicación de la jornada, en concreto respecto a trabajo nocturno o a turnos, que analizaremos en el apartado de jornadas especiales, ya que la regulación legal se ha desarrollado a través de dicho reglamento. No obstante adelantemos que el citado artículo del Estatuto, junto a esos dos aspectos, regula también los procesos continuos y la organización según ritmos de trabajo:

- **Empresas con procesos productivos continuos:** en aquellas empresas donde el trabajos se desarrolle durante las 24 horas, en la organización de los turnos deberá tenerse en cuenta la rotación de los mismos y que ningún trabajador debe estar en el de noche más de dos semanas consecutivas, salvo adscripción voluntaria. Cuando por

la naturaleza de su actividad se realice el trabajo en régimen de turnos incluidos los domingos y festivos puede efectuarlo: por equipos que desarrollen su trabajo por semanas completas, o bien mediante la contratación de personal para completar los equipos necesarios durante uno o más días a la semana.

- **Ritmos de trabajo:** el empresario que organice el trabajo en la empresa según un cierto ritmo debe tener en cuenta el principio general de adaptación del trabajo a la persona, especialmente de cara a atenuar el trabajo monótono y repetitivo en función del tipo de actividad y de las exigencias en materia de seguridad y salud de los trabajadores. Estas exigencias deben ser tenidas particularmente en cuenta a la hora de determinar los periodos de descanso durante la jornada de trabajo.

## **2. JORNADAS ESPECIALES**

Las jornadas especiales son aquellas que difieren en uno u otro aspecto de la normativa común contenida en los artículos 34 a 36 del ET. Para su regulación y teniendo en cuenta las prescripciones de las Directivas europeas relativas a la ordenación del tiempo de trabajo se dictó el Real Decreto 1561/95 que persigue adaptar la jornada de diversos sectores o determinadas formas de trabajo, a sus peculiaridades propias, de forma que a través de un régimen de descansos alternativos, las peculiaridades que la norma contempla no redunden en una ampliación de la jornada o en una reducción de los tiempos de descanso. Si bien en dicha adecuación la norma da un valor principal a lo que se decida en negociación colectiva.

En los sectores regulados no siempre se puede aplicar a todos los trabajadores, ya que la norma no se aplicaría a los menores de 18 años (salvo en lo referido a limitaciones de jornada) y a las relaciones de carácter especial.

Las reducciones de los descansos entre jornadas (12 horas) y semanal (día y medio) se compensan mediante descansos alternativos de duración no inferior a la reducción experimentada y a disfrutar dentro de los periodos de referencia que en cada caso se señalan; vía negociación se permite acumular dichas reducciones a las vacaciones anuales, sin embargo no se puede compensar económicamente, salvo finalización de la relación laboral.

Las ampliaciones de la jornada se refieren a los sectores del Campo, Comercio, Hostelería, Transporte y Trabajos en el Mar, así como para los empleados de Fincas Urbanas, Guardas y vigilantes no ferroviarios. Especialmente precisa es la regulación del transporte por carretera de carácter interurbano así como en los trabajos en el mar. En algunas de estas actividades se distingue el tiempo de presencia y a disposición del tiempo de trabajo efectivo. El **tiempo de presencia** supone estar a disposición del

empresario (espera, comidas en ruta, guardia...) se retribuyen dichas horas, como mínimo, al valor de la hora ordinaria y no computan dichas horas ni como ordinarias ni extraordinarias, salvo que se supere determinado límite. El **tiempo a disposición**, supone estar localizado a disposición de las necesidades del servicio, este tiempo tiene una retribución específica (como plus) y en el supuesto de realizarse trabajo efectivo o de presencia se debe abonar al mismo valor que la hora ordinaria.

En cuanto a las limitaciones de jornada se refiere a los trabajos expuestos a riesgos ambientales, determinados trabajos en el campo, el trabajo en el interior de las minas, los trabajos de construcción y obras públicas y los trabajos en cámaras frigoríficas y de congelación. En unos casos se refieren a una limitación absoluta; por ejemplo los mineros que tienen una jornada semanal de 35 horas, y que supone una limitación absoluta ya que si fueran destinados ocasionalmente a otras labores, conservarían dicha jornada; en otros sin embargo es una limitación en la actividad concreta, por ejemplo, en las cámaras frigoríficas y de congelación que se limita la permanencia en las mismas, el tiempo hasta la jornada ordinaria se puede completar con otras labores en el exterior de las mismas.

Respecto a las modalidades de trabajo nocturno y a turnos del artículo 36 del Estatuto de los trabajadores se completa su regulación a través de este Real Decreto y que pasamos a considerar, combinando ambas regulaciones

### **Trabajo nocturno**

Se hace preciso diferenciar entre el trabajo nocturno y el trabajador nocturno, ya que por ejemplo el trabajo nocturno está prohibido para los trabajadores menores de 18 años o los contratados para la formación, y por otra parte el trabajador nocturno es objeto de una especial protección.

Se considera trabajo nocturno el que se realiza entre las 10 de la noche y las 6 de la mañana; pero para ser considerado trabajador nocturno es preciso reunir una de estas condiciones, bien que se realice normalmente una parte no inferior a 3 horas de su jornada diaria en periodo nocturno, o bien que realice una parte no inferior a un tercio de su jornada anual. La duración de la jornada de trabajo máxima de estos trabajadores no puede exceder de 8 horas diarias de promedio en un periodo de referencia de 15 días, sin embargo en determinados supuestos se modifica dicho periodo de referencia:

- En las actividades de ampliación de jornada del Real Decreto, el periodo de referencia se sustituye por cuatro meses.
- En el supuesto de horas extras de fuerza mayor o las debidas a irregularidades en el relevo de los turnos por causas no imputables a la empresa, el periodo de referencia se amplía a cuatro semanas. Ahora bien esta licencia no significa la posibilidad de

efectuar horas extras a los trabajadores nocturnos, sino que con independencia de su abono o no, lo que se permite es ampliar el periodo de referencia.

- Los trabajadores sometidos a riesgos especiales o tensiones físicas o mentales importantes será de ocho horas en el curso de un periodo de veinticuatro horas durante el cual realicen un trabajo nocturno, salvo que deba ser inferior por limitaciones de jornadas. Los riesgos especiales serán definidos a través de la negociación colectiva bien en convenio o en su defecto mediante acuerdo con los representantes de los trabajadores. Sólo podrá superarse en el caso de prevención o reparación de siniestros o daños extraordinarios y urgentes, o bien en el supuesto de turnos por irregularidades en los relevos por causas no imputables a la empresa.

#### **Trabajo a turnos:**

Se considera trabajo a turnos, toda forma de organización de trabajo en equipo según el cual los trabajadores ocupan sucesivamente los mismos puestos de trabajo, según un cierto ritmo, contínuo o discontinuo, lo que implica para el trabajador la necesidad de prestar sus servicios en horas diferentes en un periodo determinado de días o de semanas.

En estas empresas y cuando así lo requiera la organización del trabajo, se puede acumular por periodos de hasta 4 semanas el medio día de descanso semanal o separarlo del correspondiente al día completo para su disfrute en otro día de la semana. Cuando al cambiar el trabajador de turno de trabajo no pueda disfrutar del descanso mínimo entre jornadas de 12 horas, se puede reducir el mismo, en el día que así ocurra, hasta un mínimo de 7 horas, compensándose la diferencia hasta las 12 horas establecidas con carácter general en los días inmediatamente siguientes.

### **III. HORAS EXTRAORDINARIAS**

Se considera extraordinaria cada hora de trabajo efectivo que se realice sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo, establecida por la negociación colectiva o por el contrato de trabajo, y, en todo caso sobre la duración máxima legal.

La norma permite que se pacte la distribución del tiempo de trabajo a través de convenio colectivo. Ello provoca las siguientes consecuencias:

- No se consideran extraordinarias las horas de trabajo que rebasen la jornada máxima semanal (40 horas) pero no superen la jornada ordinaria anual- o de ciclos inferiores- en la distribución semanal que se hubiese pactado.
- Se retribuyen siempre como extraordinarias las horas que excedan de la jornada anual o de ciclos inferiores en su distribución semanal, así como de nueve horas diarias, salvo que se establezca en convenio colectivo otra distribución.

Durante las horas extraordinarias debe realizarse trabajo efectivo. También se consideran horas extraordinarias las realizadas excediendo la jornada laboral, independientemente de que aquélla se haya prestado en uno o más centros de trabajo de la misma empresa

Como norma general la realización de horas extraordinarias es voluntaria, sin embargo se le puede exigir si: su realización se haya pactado en convenio o contrato individual o bien es necesario para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios o urgentes.

La normativa vigente prohíbe la realización de horas extraordinarias a los menores de 18 años o si se trata de trabajos nocturnos, o también en el caso de contratos de trabajo a tiempo parcial, salvo que se trate de las denominadas horas extraordinarias por fuerza mayor

Con carácter general las horas extraordinarias no pueden ser más de 80 al año. Sin embargo, cuando se superen para prevenir o reparar daños extraordinarios o urgentes no se tienen en cuenta, a efectos de la duración máxima de la jornada ordinaria laboral, ni para el cómputo del número máximo de las horas extraordinarias autorizadas, por otra parte no se computan entre las 80 horas las extraordinarias que se hayan compensado mediante descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

Conveniente es que distingamos las horas estructurales de las no estructurales, así como las denominadas de fuerza mayor:

- Las horas estructurales son las necesarias para atender pedidos imprevistos, periodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno u otras circunstancias de carácter estructural, derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate, siempre que no puedan ser sustituidas por la utilización de las distintas modalidades de contratación previstas legalmente. Estas horas deben, necesariamente, definirse a través de cada convenio colectivo, distinguiéndolas de las extraordinarias normales, mediante esta regulación, en general devienen obligatorias.
- Son horas extraordinarias de fuerza mayor las necesarias para reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, así como cuando existe riesgo de pérdidas de materias primas si no se acomete una intervención urgente. Estas horas tampoco computan para el máximo de horas extraordinarias anuales. Estas horas son las que tienen una tarifa de cotización reducida.
- Aquellas horas que no forman parte de ninguno de los grupos anteriores se considerarán como horas extras no estructurales, y en ningún caso serían obligatorias para el trabajador.

La retribución de las horas extraordinarias puede ser de carácter económico, y en este caso el valor de la hora será como mínimo el valor de la ordinaria de trabajo, pero la norma establece que la compensación será prioritariamente a través de descansos alternativos.

#### **IV. CLASES DE JORNADAS Y HORARIOS**

Anteriormente ya nos hemos referido a la jornada de trabajo y sus modalidades (jornada ordinaria y especial, jornada nocturna, a turnos.....), por jornada entendemos el número de horas que diaria, semanal o en cómputo anual debe prestar el trabajador, mientras que por horario de trabajo se entiende la distribución de los periodos de trabajo y descanso entre jornada con indicación de las horas de principio y fin, el horario deberá respetar los descansos mínimos entre jornada y semanal.

En principio el horario lo determina el empresario que lo fija en el calendario laboral, sin que pueda superar el límite máximo diario fijado por la ley en 9 horas diarias de trabajo efectivo, a no ser que por regulación efectiva no se haya establecido otra distribución de la jornada. Además el cambio de horario supone una modificación sustancial de las condiciones de trabajo, cuyos efectos los veremos en temas posteriores.

El calendario laboral es el documento que contiene el horario de trabajo y la distribución anual de los días laborables, festivos, descansos y otros días inhábiles de la plantilla de los trabajadores, según la jornada máxima legal o pactada. La empresa lo debe elaborar anualmente y exponerlo en un lugar bien visible del centro de trabajo. Los representantes del personal deben ser consultados por el empresario antes de elaborar el calendario y deben emitir informe a este respecto.

Podemos distinguir dos tipos de horarios, en cuanto a la distribución del tiempo de trabajo:

- **Horario Rígido:** supone que los trabajadores deben permanecer en su lugar de trabajo desde la hora fijada como inicio hasta la prevista para su terminación. En este sistema influyen especialmente las normas sobre puntualidad. El ejemplo típico de sistema rígido es el sistema de trabajo en cadenas de montaje, por la incidencia del trabajo de unos sobre el de otros.
- **Horario Flexible:** en este sistema cada trabajador puede iniciar y terminar la jornada dentro de determinados márgenes de coincidencia con el resto de personal, y cuando así se lo haya comunicado a la empresa.

También dentro del horario rígido podemos distinguir a su vez:

- **Horario continuado:** supone que el horario se desarrolla en una sola franja horaria.
- **Horario partido:** se desarrolla en dos o más franjas horarias a lo largo del día.
- **Horario mixto:** en determinadas actividades se pacta en convenio diferentes horarios, estableciendo por ejemplo un horario de invierno, en horario partido, y un horario de verano en secuencia única. Suponiendo que lo que se produzca es un

aumento o disminución del horario diario o semanal, podemos hablar también de jornada de verano y jornada de invierno, si el cómputo de horas en uno y otro difiere. Respecto a la jornada ya hemos comentado anteriormente lo indicado sobre jornada continua, jornada a turnos o jornada nocturna, o también las relacionadas con las jornadas reducidas o ampliadas del Real Decreto de Jornadas Especiales.

## **V. DESCANSO SEMANAL, FIESTAS, PERMISOS Y VACACIONES**

### **1. DESCANSO SEMANAL**

Los trabajadores tienen derecho a un descanso semanal, acumulable, de día y medio ininterrumpido, como mínimo que, como regla general, debe comprender la tarde del sábado o, en su caso, la mañana del lunes y el día completo del domingo. La acumulación puede hacerse por periodos de hasta 14 días.

La duración del descanso semanal de los menores de 18 años debe ser, como mínimo, de dos días ininterrumpidos.

El descanso semanal debe ser retribuido de acuerdo con el salario correspondiente a la jornada legal de cada actividad. Razón por la cual debe tenerse en cuenta que se incluya la retribución del descanso al determinar los salario.

Los pactos mediante convenio colectivo o acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, sobre distribución irregular de la jornada, deben respetar en todo caso los periodos mínimos de descanso diario, y semanal previstos en la ley.

### **2. FIESTAS LABORABLES**

Las fiestas laborables son de derecho necesario, obligatorias y retribuidas como los descansos semanales. Se fijan anualmente y tienen el carácter de no recuperables, no pueden exceder de 14 al año, de ellas 2 tienen carácter local. Deben respetarse como fiestas de ámbito nacional: Natividad del Señor, Año nuevo, 1º de Mayo y 12 de Octubre.

Las restantes el Gobierno puede trasladarlas al lunes las fiestas de ámbito nacional que no tengan lugar entre semana, siendo en todo caso, objeto de traslado al lunes inmediatamente posterior el descanso laboral correspondiente a las fiestas que coincidan en domingo.



Las comunidades autónomas dentro del límite de los 14 festivos anuales, tienen las siguientes competencias:

- Pueden señalar las fiestas que por tradición les sean propias, sustituyendo para ello las de ámbito nacional que se determinen reglamentariamente y, en todo caso, las que se trasladen al lunes.
- Trasladar al lunes las fiestas que consideren conveniente
- No obstante si alguna CC.AA. no puede establecer una de sus fiestas tradicionales por no coincidir con domingo un suficiente número de fiestas nacionales, puede añadir al año que así ocurra, añadir una fiesta más (15) con carácter de recuperable, al máximo de 14.

Los municipios pueden proponer a la autoridad laboral competente dos fiestas locales con el carácter de retribuidas y no recuperables.

### **3. PERMISOS RETRIBUIDOS**

Se consideran así las autorizaciones para faltar al trabajo, durante el tiempo y por los motivos que se prevén en la normativa aplicable, con derecho a remuneración. El empresario debe ser avisado previamente y debe justificarse el motivo, con anterioridad o posterioridad a la ausencia. Los motivos que se fijan en el Estatuto, ampliables por la normativa sectorial son:

MOTIVO	DURACIÓN	
	SIN DESPLAZAMIENTO	CON DESPLAZAMIENTO
Matrimonio	15 días naturales	
Exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto	Tiempo indispensable y siempre que coincida en jornada de trabajo.	
Sesiones informativas obligatorias sobre el procedimiento de adopción o acogimiento y para someterse a las sesiones necesarias (psicológicas y sociales) previas a la declaración de idoneidad.		
Nacimiento hijo/a	2 días	4 días
Enfermedad grave de familiar de 2º grado por consanguinidad o afinidad	2 días	4 días
Hospitalización o intervención quirúrgica sin intervención que precise de reposo domiciliario de familiar de 2º grado por consanguinidad o afinidad	2 días	4 días
Fallecimiento de familiar de 2º grado por consanguinidad o afinidad	2 días	4 días

MOTIVO	DURACIÓN	
	SIN DESPLAZAMIENTO	CON DESPLAZAMIENTO
Lactancia de hijo menor de 9 meses	1 hora diaria dividida en dos fracciones o reducción de la jornada en media hora o acumularlo por jornadas completas, en este caso según convenio o acuerdo	
Hijos que deben permanecer hospitalizados a continuación del parto	Una hora de ausencia al trabajo del padre o la madre	
Traslado domicilio habitual	1 día	
Cumplimiento de deber inexcusable y personal (asistencia a juicio y derecho de sufragio)	Tiempo indispensable, en caso de juicio. En caso de votaciones, Día votación y reducción en 5 horas jornada día siguiente día votación	
Crédito horario por representación trabajadores unitaria y sindical	15 horas, 20 horas, 30 horas, 35 horas o 40 horas. Según número de trabajadores.	
Negociación colectiva Delegados de prevención	Tiempo necesario Tiempo necesario para asistir a reuniones o a formación.	
Búsqueda de empleo en extinción de contrato por causas objetivas	6 horas semanales durante el preaviso	Extinción contrato por causas objetivas
Búsqueda de empleo en extinción de contrato por causas objetivas	6 horas semanales durante el preaviso	Extinción contrato por causas objetivas
Formación relacionada con la empresa	20 horas anuales	Acumulable por periodos de cinco años

#### **4. VACACIONES ANUALES**

El derecho a las mismas está reconocido constitucionalmente en el artículo 40.2 de la C.E., así mismo el Estatuto de los Trabajadores reconoce a los trabajadores por cuenta ajena, el derecho a unas vacaciones anuales a cargo del empresario. El régimen que a continuación estudiamos es el del ET, que puede ser mejorado por convenio, contrato o costumbre del sector de actividad.

El derecho de los trabajadores a las vacaciones anuales es un derecho irrenunciable, indisponible y no es sustituible por compensación económica, salvo que el contrato de trabajo se extinga antes de la fecha fijada para el periodo vacacional sin que se hubieran disfrutado las vacaciones correspondientes.

El calendario de vacaciones que se fija en cada empresa debe ser publicado para conocimiento del personal al menos con dos meses de antelación al comienzo de las mismas. Si existiesen discrepancias sobre la fecha del disfrute existe un procedimiento especial y sumario, y contra estas sentencias no cabe recurso alguno.

La duración del periodo vacacional será como mínimo de 30 días naturales si se ha prestado servicios durante todo el año y en caso de periodos inferiores se reducirán las vacaciones proporcionalmente. Es decir no existiría el derecho al tiempo completo de vacaciones mientras no se haya trabajado doce meses de servicios efectivos. Además los Tribunales, aunque no exista unanimidad, se han pronunciado por la necesidad de que las vacaciones se disfruten dentro del año que correspondan, por tanto, el derecho caduca el 31 de Diciembre de cada año, prohibiéndose la acumulación para años sucesivos, este plazo de caducidad se aplica también al derecho a la compensación económica, aunque la ley exceptúa de la regla general las siguientes situaciones:

- Incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o el período de suspensión de maternidad, en cuyo caso se disfrutarán una vez terminado dicho período, aunque no coincida con el año natural.
- Incapacidad temporal por otra causa, si no se pudieran disfrutar en el año natural, total o parcialmente, el trabajador una vez en alta podrá disfrutarlas siempre que no hubiera transcurrido dieciocho meses desde la finalización del año en que debió disfrutarlas.

Resulta interesante finalmente referirse a la cuantía económica de las vacaciones, es decir, que conceptos salariales deben ser incluidos en la retribución de las vacaciones, ya que el artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores nada específica. Esta laguna legal ha sido cubierta por los tribunales de justicia que reiteran su remisión a lo pactado en Convenio colectivo o acudiendo al Convenio 132 de la OIT sobre vacaciones anuales pagadas. El art. 1º de dicho Convenio se refiere a los "Convenios Colectivos" como el primer instrumento para "dar efecto" a las disposiciones de dicho pacto, y en el art. 7.1 de la Norma Internacional se atribuye a la "autoridad competente" o al "organismo apropiado" de cada país -entre los que se incluyen indudablemente las comisiones negociadoras de los convenios colectivos- la determinación de la forma de cálculo para la retribución del período vacacional, estableciéndose que en todo caso tal retribución será por lo menos la "remuneración normal o media", la cual no comprende los conceptos salariales establecidos para compensar las actividades que no tengan carácter salarial o bien que retribuyan actividades fuera de la jornada ordinaria de trabajo.

Según los tribunales sería válido que los convenios establecieran la eliminación de la retribución de vacaciones de conceptos económicos que aparentemente figuran como elementos de la jornada normal, siempre y cuando se respeten en cómputo anual los mínimos indisponibles de derecho necesario. Más en concreto podemos afirmar lo siguiente:

- Los pluses fuera de la jornada ordinaria, en principio, no se incluirán, así la retribución de las horas extras, o los pluses de disponibilidad y guardia, o la retribución de las horas de presencia.
- Los pluses que se excluyan por Convenio Colectivo, es válido dicho acuerdo, siempre que garanticen la retribución normal de convenio.
- Las primas e incentivos a la producción deben abonarse en el promedio abonado desde el anterior período vacacional.
- El descuento de salario por la realización de huelga legal no puede repercutir en la retribución correspondiente a las vacaciones.

## 5. BIBLIOGRAFÍA

- España. Real Decreto Legislativo 2/2015 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores. BOE. 24 octubre 2015
- España. Convenio 132 de Vacaciones Anuales Pagadas. BOE. 5 julio 1974
- España. Real Decreto 1561/1995 de Jornadas especiales de trabajo. BOE. 26 septiembre 1995.
- Unión Europea. Directiva 2003/88/CE de Ordenación del Tiempo de Trabajo. DOUE. 18 de noviembre 2003

## **ANEXO I**

### **A. REDUCCIONES DE JORNADA**

#### **Trabajos en el campo:**

- Faenas de gran esfuerzo físico o penosas... su jornada máxima será de 6 horas y 20 minutos y 38 horas semanales de trabajo efectivo
- Faenas con los pies en agua , fango o cava abierta: la jornada de trabajo efectivo no excederá de 6 horas y 36 horas semanales

#### **Trabajo interior de minas:**

- Jornada máxima general 35 horas semanales efectivas.
- Si son de especial penosidad (temperatura, humedad o posición física del trabajador) la jornada máxima se reduce a 6 horas diarias. Y si se permanece completamente mojado durante la jornada, el tiempo máximo será de 5 horas diarias.
- Los trabajadores que realizan trabajos subterráneos tienen derecho a dos días de descanso semanal ininterrumpidos.

#### **Trabajos construcción y obras públicas:**

- Los trabajos prestados en las condiciones de las minas, tienen las mismas limitaciones.

**Trabajos Cámaras frigoríficas y de congelación:**

- Jornada en cámaras entre 0 y cinco grados bajo cero, tienen un descanso de recuperación de 10 minutos cada tres horas de trabajo ininterrumpido en el interior de las cámaras.
- Cámaras entre 5 y 18 grados bajo cero: la permanencia máxima será de 6 horas, debiéndose conceder un descanso de recuperación de 15 minutos por cada hora de trabajo ininterrumpido en el interior de la cámara.
- Cámaras a 18 o más grados bajo cero, la permanencia máxima será de 6 horas, debiendo concederse un descanso de recuperación de 15 minutos por cada 45 minutos de trabajo ininterrumpido en el interior de la cámara.

**B. AMPLIACIONES DE JORNADA**

<p><b>EMPLEADOS FINCAS URBANAS:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• El tiempo de trabajo efectivo no puede exceder de 9 horas/día</li> <li>• Tiempo mínimo de descanso entre jornadas de 12 horas, si bien cabe su cómputo en periodos de hasta 4 semanas, siempre que se respete 10 horas entre jornada y jornada</li> <li>• Posibilidad de acumular el medio día de descanso semanal por periodos de hasta cuatro semanas.</li> </ul>	<p><b>GUARDAS Y VIGILANTES NO FERROVIARIOS</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Si tienen a su cuidado una zona limitada, y siempre que no se les exija una vigilancia constante y si tienen un sitio adecuado para descansar, su jornada diaria puede extenderse hasta las 12 horas diarias</li> <li>• El descanso entre jornadas y semanal se les aplica lo mismo que a los vigilantes de fincas urbanas.</li> </ul>
<p><b>TRABAJOS EN EL CAMPO:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Posibilidad de ampliarse en 12 horas día y 60 horas semanales, en los trabajos agrícolas estacionales, en los de ganadería y guardería rural. Las horas de exceso sobre la jornada ordinaria se compensarán o abonarán como horas extras.</li> <li>• Descanso mínimo diario de 10 horas compensándose la diferencia hasta las 12 horas por periodos de hasta 4 semanas.</li> <li>• Posibilidad de acumular el medio día de descanso semanal por periodos de hasta 4 semanas.</li> </ul>	<p><b>COMERCIO Y HOSTELERÍA:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Posibilidad de que se establezca por convenio la acumulación del medio día de descanso semanal por periodos de hasta 4 semanas, o la separación de su disfrute con respecto al festivo para su disfrute en otro día de la semana.</li> <li>• Tiempo mínimo de descanso entre jornadas de 12 horas, si bien cabe su cómputo en periodos de hasta 4 semanas, siempre que se respete 10 horas entre jornada y jornada</li> </ul>

<p><b>TRANSPORTE Y TRABAJOS EN EL MAR:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• La duración máxima de la jornada es la establecida en el ET, no pudiendo realizar una jornada diaria superior a 12 horas incluidas las horas extras, el descanso mínimo entre jornadas será de 10 horas, compensándose la diferencia hasta las doce horas.</li> <li>• El descanso semanal de día y medio se puede computar en periodos de hasta 4 semanas.</li> <li>• Los tiempos de presencia no podrán exceder en ningún caso de veinte horas semanales de promedio en el periodo de un mes.</li> </ul>	<p><b>TRANSPORTE POR CARRETERA:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ningún trabajador puede conducir más de 4 horas y media ininterrumpidas, para ello debe descansar 45 minutos, pudiendo fraccionarlo por periodos de 15 minutos mínimo.</li> <li>• Tiempo total de conducción no puede exceder de 9 horas día, pudiendo llegar excepcionalmente a 10 horas un máximo de 2 días a la semana, pero tampoco se podrá superar las 90 horas en cada periodo de dos semanas consecutivas.</li> <li>• Descanso entre jornadas mínimo 11 horas consecutivas en cada periodo de 24 horas, si bien 3 días por semana se puede reducir a 9 horas siempre que se compense la reducción antes del final de la semana siguiente.</li> <li>• Descanso semanal deberá garantizarse con un mínimo de 45 horas consecutivas a la semana, incluidas las correspondientes al descanso entre jornadas</li> </ul>
<p><b>TRABAJOS EN EL MAR:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• La jornada máxima diaria será de 12 horas, las horas en exceso de la jornada ordinaria se compensarán como horas extras o mediante descanso.</li> <li>• El descanso ente jornadas será mínimo de 8 horas en la marina mercante y de 6 horas en la pesca</li> </ul>	<p><b>TRANSPORTE FERROVIARIO:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• El tiempo de descanso entre jornadas fuera de la residencia podrá reducirse a 8 horas para los conductores y 6 para los demás trabajadores, aunque luego deberá compensarse.</li> </ul>

### **c. TRABAJOS EN CONDICIONES ESPECÍFICAS**

<p><b>TRABAJOS PUESTA EN MARCHA Y CIERRE:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Su jornada se podrá ampliar compensándose, pero observando los descanso entre jornadas y semanal. Dicha ampliación no se tendrá en cuenta para la duración máxima de la jornada ni para el número máximo de horas extraordinarias</li> </ul>
<p><b>TRABAJOS EN CONDICIONES ESPECIALES DE AISLAMIENTO O DE ALEJAMIENTO DE LA RESIDENCIA DEL TRABAJADOR:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Se pueden computar los descansos entre jornadas y semanal por periodos que no excedan de 8 semanas.</li> <li>• Se deberá respetar en todo caso un descanso entre jornadas de diez horas, salvo necesidad de garantizar el servicio o la producción</li> </ul>
<p><b>TRABAJO EN ACTIVIDADES CON JORNADA FRACCIONADA:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Se consideran como tales las actividades del sector servicios que por su naturaleza deban exceder la actividad de forma discontinua a lo largo de un periodo de tiempo superior a 12 horas al día, de forma que el trabajador no pueda disfrutar entre jornada y jornada de un descanso de 12 horas.</li> <li>• Por convenio o acuerdo colectivo se puede fijar un descanso mínimo entre jornadas de hasta nueve horas siempre que se pueda disfrutar durante la jornada de un periodo de descanso ininterrumpido de duración no inferior a 5 horas</li> </ul>