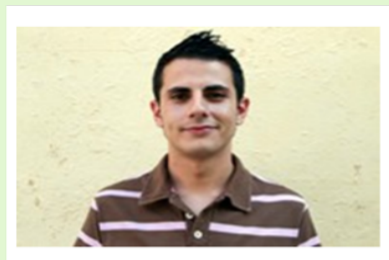


La normativa laboral y el tiempo de trabajo.



Caso práctico

Lucía y Alejandro han terminado sus estudios y tras presentar varios currículums han tenido la suerte de encontrar trabajo: Lucía como contable en una gestoría, y Alejandro como agente comercial en una academia de enseñanza no reglada.



Los dos están muy contentos con su primer trabajo, pero les surgen dudas porque desconocen cuáles son los derechos y deberes que se generan como trabajadores en sus respectivas empresas.

Estas dudas se irán solucionando a lo largo del apartado vayas avanzando en la unidad, conocerás la respuesta a estas preguntas.



Materiales formativos de FP Online propiedad del Ministerio de Educación y Formación Profesional.

[Aviso Legal](#)

1.- La normativa laboral.

Como sabes existen muchas normas que se ocupan de establecer los derechos y obligaciones de las partes que intervienen en una relación, ya sea mercantil, civil, penal. Pues bien, en este apartado vamos a trabajar las que regulan las relaciones laborales.

Se entiende por **Derecho Laboral o Derecho del Trabajo** al conjunto de normas que regulan las relaciones individuales y colectivas que se desarrollan en el ámbito profesional y que tienen su origen en el trabajo prestado de forma personal, voluntaria, por cuenta ajena, retribuida y en dependencia del empresario.

Debes tener en cuenta que el Derecho Laboral se rige por una serie de normas jurídicas. Estas normas nacen de distintas fuentes, como son:

- ✓ **Internas.** Normas procedentes del Derecho interno del Estado español.
- ✓ **Externas.** Normas de origen internacional aplicables en el Estado.



La **jerarquía de la normativa** es un principio que determina la superioridad de rango de unas normas sobre otras y la consiguiente aplicación necesaria de la norma superior.

Para la correcta aplicación de las normas que te hemos explicado anteriormente, debes tener muy presente cuál es la ésta la siguiente:



Recomendación

La teoría de la jerarquía normativa del conocido teórico del derecho 🙌 Hans Kelsen, se expresa en una jerarquía normativa, que expresa la prelación de normas, que debe respetarse, para fines de sometimiento de normas de inferior alcance o referencia, con normas más generales o de carácter más amplio. En el siguiente enlace puedes ver más sobre la Pirámide de Kelsen:

 [Pirámide de Kelsen.](#)



Para saber más

En el siguiente enlace puedes ver el código laboral y de la Seguridad Social:

 [Código laboral y de la Seguridad Social.](#)

1.1.- Principios de aplicación del Derecho del Trabajo.

Además de la jerarquía normativa, debes tener en cuenta que existen una serie de principios a la hora de aplicar las normas, tal y como puedes ver en la siguiente tabla:

Principio	Contenido
Jerarquía Normativa	Las normas de rango superior establecen el contenido mínimo que debe respetar la norma de rango inferior.
Norma más favorable	Entre dos normas aplicables, se debe elegir la que precada en su conjunto y en cómputo anual sea más favorable para la persona trabajadora.
In dubio pro operario	Al interpretar las normas, los tribunales de justicia deberán aplicar la que resulta más beneficiosa para la persona trabajadora.
Condición más beneficiosa	Los derechos adquiridos por el trabajador se mantienen pese a la aprobación posterior de una norma que establezca otras condiciones menos favorables. En este caso, prevalecen las condiciones más beneficiosas que se fijaron contractualmente.
Irrenunciabilidad de derechos	Las personas trabajadoras no pueden renunciar a los derechos que tengan reconocidos por las normas legales o en convenio colectivo.



Ejercicio resuelto

María ha sido contratada de auxiliar administrativa con un salario, fijado en su contrato de trabajo, de 1.050 €. El convenio colectivo al que pertenece la empresa fija para su categoría un salario de 1.000 €, y el Salario Mínimo Interprofesional (SMI) está fijado en 950€.

¿Cuánto cobrará María?

Mostrar retroalimentación

De acuerdo con el principio de norma más favorable, María deberá cobrar el salario fijado en su contrato de trabajo, es decir, 1.050€, ya

que mejora el salario establecido en el convenio colectivo y el fijado por el SMI.

1.2.- El Estatuto de los Trabajadores (ET).

El **Estatuto de los Trabajadores (ET)** trata de la norma laboral más importante, regula las cuestiones relativas a los **derechos y deberes del trabajador derivados de la relación laboral**: contratos, períodos de prueba, salarios, jornada, vacaciones, convenios colectivos...

Fue aprobado por primera vez en nuestro país en el año 1980. Desde entonces ha sufrido varias modificaciones, estando actualmente vigente el **Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.**

El ET requiere el cumplimiento de unos requisitos sobre la prestación de trabajo, para que se considere relación laboral. Te los mostramos en la siguiente tabla:

PERSONAL	VOLUNTARIA	POR CUENTA AJENA	RETRIBUIDA	DEPENDIENTE
La prestación debe ser llevada a cabo por la persona trabajadora, y no puede ser realizada por otra persona en su nombre.	El trabajo debe ser realizado voluntariamente. La persona trabajadora no puede ser obligado a efectuar el trabajo contra su voluntad.	El fruto del trabajo no es de la persona trabajadora sino del empresario, por cuya cuenta trabaja.	La persona trabajadora debe ser retribuida por el trabajo desarrollado, es decir recibe un salario por su trabajo.	La persona trabajadora está sometida al poder de organización y disciplina del empresario/a.



Debes conocer


En el siguiente enlace puedes ver el Anexo I:

[Anexo I. Derechos y deberes de las personas trabajadoras.](#)



Para saber más

En el siguiente enlace puedes ver la normativa relacionada del ET:

 [Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.](#)



Ejercicio Resuelto

Loli es amiga de Lucía, y como sabe que está trabajando en una gestoría, le comenta que todos los días acude de 21:00 a 23:00 horas al comedor social que tiene una ONG para ayudar a dar las cenas. ¿Se puede considerar que existe un trabajo regulado por el ET si se realiza de manera altruista?

Mostrar retroalimentación



Para que exista una relación laboral regulada por el Estatuto de los Trabajadores (ET) es necesario que se den una serie de características, y una de ellas es que tiene que ser RETRIBUIDO. En este caso, como la prestación se realiza de manera altruista, no sería una relación laboral.

1.3.- El convenio colectivo.

Como podrás imaginar existen multitud de puestos de trabajo y de empresas, con características diferentes que requieren fijar sus propias reglas (derechos y obligaciones) y, lo hacen negociando (negociación colectiva). Vamos a estudiar en este apartado una norma profesional que no se da en otras ramas del derecho: **los convenios colectivos**.

El **convenio colectivo** es el acuerdo en el cual se establecen las condiciones de trabajo y productividad tras la negociación colectiva entre empresarios y representantes de los trabajadores. Regula aspectos de la relación laboral como salarios, jornadas, vacaciones y otras condiciones de trabajo y tiene un periodo de vigencia determinado.

Los convenios colectivos suelen mejorar los derechos laborales recogidos en el Estatuto de los Trabajadores y por lo general, el Convenio de renueva de forma periódica (cada año, cada dos años...).

En las empresas grandes, la **negociación** se suele llevar a cabo con  **comités de empresa** o con  **representantes sindicales** que representan a la plantilla y tienen sus convenios propios. Es el caso de Telefónica, Inditex, BBVA... Esto no es así en las pymes pues, dado su tamaño, se aplica el convenio colectivo del sector al que pertenecen, negociado por los **sindicatos a nivel estatal, autonómico o provincial**.

Los Convenios Colectivos deben ser publicados en el Boletín Oficial del Estado (BOE) o, según el territorio de validez, en el Boletín Oficial de la Comunidad Autónoma o de la provincia correspondiente.

Los convenios colectivos se clasifican por su ámbito de aplicación en:

- ✔ Convenios colectivos sectoriales.
- ✔ Convenios estatales y nacionales.
- ✔ Convenios sectoriales autonómicos.
- ✔ Convenios sectoriales provinciales.
- ✔ Convenios sectoriales interprovinciales.
- ✔ Convenios sectoriales locales o comarcales.
- ✔ Convenios colectivos de empresas o de grupo de empresas.




Para saber más

Puedes encontrar los convenios colectivos registrados y publicados a nivel

estatal y a nivel de comunidad autónoma:

 [Convenios colectivos estatales.](#)

 [Convenios colectivos autonómicos.](#)

Normalmente a cada empresa se le aplica un mismo convenio colectivo de acuerdo a la actividad económica o sector en el que se encuadra la empresa. Así, por ejemplo, a un contable de una empresa de la construcción se le aplicará este convenio y no el convenio de oficinas y despachos en caso de que existiera.

Aunque, si las diferentes actividades de la empresa están claramente separadas, sería posible que se aplicaran diferentes convenios en una misma empresa

En caso de que una determinada actividad laboral no estuviera cobijada por ningún tipo de convenio colectivo, entonces se regirá tan solo por el Estatuto de los Trabajadores.

1.3.1.- La negociación colectiva.

Llamamos **negociación colectiva** al diálogo entre los representantes de los trabajadores y los de las organizaciones sindicales y empresariales. A través de ella se logran pactos en torno a las condiciones de trabajo, que favorecen la productividad y el empleo, el bienestar y la paz social.

Ya hemos visto en el apartado anterior que los convenios colectivos son fruto de esta negociación colectiva. Pero esta también tiene un papel muy importante en la resolución de conflictos colectivos.

En el ámbito del trabajo, en ocasiones surgen conflictos que enfrentan a las empresas y a los trabajadores; estos conflictos se deben a divergencias de intereses entre ambos, o a distintos modos de interpretar las normas o los contratos. En los supuestos en que el conflicto enfrenta a un grupo de trabajadores que sufren los mismos problemas con su empresa, nos encontramos ante un conflicto colectivo.

Las fórmulas para solucionar los conflictos colectivos son muy diversas; en principio cabría agruparlas en dos categorías:

- ✔ **Procedimientos pacíficos.** Entre ellos podemos citar, entre otros, la negociación directa, la conciliación, la mediación y el arbitraje.

Procedimientos pacíficos

NEGOCIACIÓN DIRECTA: Sin la intervención de terceras personas.

CONCILIACIÓN: Participa un tercero pero no realiza ninguna propuesta.

MEDIACIÓN: Intercede un 🙋 mediador que propone soluciones no vinculantes.

ARBITRAJE: Se acude a un árbitro que da una solución vinculante: EL LAUDO ARBITRAL es la resolución por la que los árbitros resuelven sobre todas o algunas de las cuestiones que las partes les han sometido al amparo de un convenio arbitral (véase compromiso arbitral).


- ✔ **Medios de presión.** Entre ellos podemos citar la huelga y el 🙋 cierre patronal.

La negociación colectiva es esencial para resolver los conflictos colectivos en todos los casos.



Para saber más

En el siguiente enlace puedes ampliar los conocimientos sobre la negociación colectiva y los conflictos:

 [Negociación colectiva y los conflictos.](#)

2.- Motivación de las personas trabajadoras.



Caso práctico



El padre de Alejandro se ha puesto enfermo, y tiene que ser operado urgentemente. Alejandro desconoce si por este motivo puede solicitar permiso en el trabajo.

Al finalizar el estudio de este apartado conocerás los diferentes motivos por los que los trabajadores y trabajadoras pueden interrumpir su trabajo, con derecho a remuneración.

La **relación laboral** se desarrolla dentro de un **marco temporal concreto**, en el cual el trabajador o la trabajadora presta sus servicios al empresario o la empresaria. Este marco temporal debe tener en cuenta las normas reguladas por el Estatuto de los Trabajadores y lo especificado en el convenio colectivo.



Debes conocer

Las normas que regulan la jornada de trabajo las puedes ver en el siguiente enlace:

 [Regulación de la jornada de trabajo en la Ley \(artículos 34 a 38 del ET\).](#)

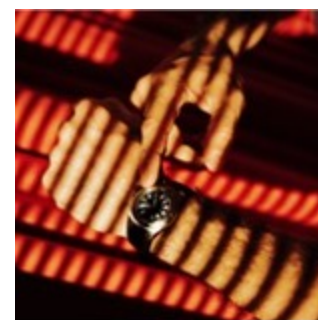
2.1.- Jornada de trabajo.

Has de tener en cuenta que uno de los condicionantes de las relaciones laborales es la jornada de trabajo, también llamada jornada laboral. Pero, ¿qué se entiende por jornada laboral?

La **jornada de trabajo o laboral** es el tiempo diario, semanal o anual que dedica el trabajador a desarrollar su actividad laboral, es decir, a prestar sus servicios en la empresa.

Veamos pues cuáles son las características básicas de la jornada laboral establecidas en el Estatuto de los Trabajadores:

- ✓ La **duración máxima** de esta jornada será de **40 horas semanales** de trabajo de promedio en cómputo anual.
- ✓ No se pueden superar las **9 horas diarias** de trabajo efectivo (8 horas para los menores de edad).
- ✓ Si existen interrupciones en la jornada, ésta se llamará **partida**, en caso contrario, **continuada** o continua.
- ✓ En jornadas continuadas que superen las 6 horas de trabajo, se establece un **descanso mínimo** de 15 minutos. Para los menores de edad, en jornadas de más de 4 horas y media, descanso de 30 minutos.
- ✓ Entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente, deberán mediar como mínimo 12 horas.
- ✓ La duración del descanso remunerado semanal de los menores de 18 años será, como mínimo, de dos días ininterrumpidos. Para el resto de trabajadores, será de un día y medio.
- ✓ Las personas trabajadoras tienen derecho a solicitar adaptaciones de la jornada de trabajo para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral.
- ✓ La empresa garantizará el registro diario de jornada.



La duración de la jornada de trabajo será la pactada en los convenios colectivos o contratos de trabajo, respetando todo lo anterior.



Autoevaluación

A continuación, puedes ver una serie de situaciones relacionadas con la jornada laboral. Indica cuáles de ellas son correctas.

- Pedro Artal, de 35 años de edad, presta sus servicios del lunes por la tarde al sábado por la tarde.

- María Pedrosa tiene 17 años y realiza una jornada continuada de trabajo de 8 horas, con un descanso de 20 minutos.

- Los trabajadores y trabajadoras de la Gestoría Andrade tienen el descanso semanal el sábado y el domingo, y el propietario de la empresa no se lo remunera ya que dice que no prestan sus servicios esos dos días.

- Durante la segunda semana del mes de diciembre los trabajadores y trabajadoras de la tienda de juguetes Peluches y Marionetas realizan una jornada semanal de 45 horas. Sin embargo, en la última semana del año realizan 35 horas de trabajo.

Mostrar retroalimentación

Solución

1. Correcto
2. Incorrecto
3. Incorrecto
4. Incorrecto



Ejercicio Resuelto

Óscar Beilo trabaja de oficial de mantenimiento en una empresa textil. El

horario de trabajo que tiene es irregular, es decir, un día trabaja 5 horas, 9 horas otro día, 8 horas otro día, etc. ¿Se puede considerar legal este horario?

Mostrar retroalimentación

Sí, puede ser considerado como legal, siempre que no se superen anualmente las 40 horas semanales de promedio.

2.2.- Horario de trabajo.

Tal y como te hemos indicado anteriormente, la jornada de trabajo se distribuye según un horario, que será fijado en el contrato de trabajo o en el convenio colectivo de aplicación. Este horario marca el inicio y el final de cada jornada de trabajo.



Ciertos trabajos por sus características pueden tener horarios especiales. El ET contempla los que se muestran en la siguiente tabla:

Características especiales del horario de trabajo.

Horarios Especiales	Características
Trabajo nocturno	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Se considera trabajo en horario nocturno el realizado entre las 10 de la noche y las 6 de la mañana. ✓ Un trabajador nocturno es aquel que realiza en período nocturno al menos 3 horas de la jornada diaria o 1/3 de la jornada anual. ✓ No pueden realizarlo los trabajadores menores de 18 años. ✓ Los trabajadores nocturnos no pueden realizar horas extras. ✓ La jornada de estos trabajadores no puede superar 8 horas diarias de promedio en 15 días. ✓ Si el trabajador o trabajadora tiene problemas de salud ligados al horario, podrá elegir jornada diurna. ✓ Tendrá una retribución específica salvo que se haya establecido teniendo en cuenta que el horario es nocturno o se haya acordado compensación con descansos.
Trabajo a turnos	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Forma de organización del trabajo en la cual diferentes trabajadores ocupan sucesivamente el mismo puesto de trabajo. ✓ Implica prestar servicios en horas diferentes en un período determinado de días o semanas. ✓ Ningún trabajador estará en el turno de noche más de dos semanas consecutivas, salvo que voluntariamente lo elija.



Ejercicio resuelto

Una trabajadora, que tiene 16 años, realiza un trabajo continuo de cuatro horas diarias de lunes a viernes, comenzando su jornada a las 19 horas.

¿Puede realizar esta trabajadora este horario de trabajo?

Mostrar retroalimentación

Sí que puede realizar este trabajo, ya que no es considerado como un trabajo nocturno, puesto que no se realizan 3 horas de trabajo entre las 10 de la noche y 6 de la mañana.

2.3.- Ampliación y reducción de jornada.

El ET prevé la posibilidad de que el Gobierno establezca ampliaciones o limitaciones en la duración de la jornada de trabajo y en los descansos para aquellos sectores que lo requieran por sus peculiaridades. A continuación, te indicamos algunos ejemplos:

- ✓ **Ampliación de jornada:** Trabajo en el campo, comercio y hostelería; transportes y trabajo en el mar, guardas y vigilantes, etc...
- ✓ **Limitación de jornada:** trabajos expuestos a riesgos ambientales (peligrosos), en interior de minas, en cámaras frigoríficas y de congelación, etc...

Además, como ya hemos comentado anteriormente, las personas trabajadoras tienen derecho a solicitar que la duración y distribución de su jornada de trabajo se adapte para conciliar su vida familiar y laboral. En la siguiente tabla mostramos un resumen:

Apliación y reducción de la jornada de trabajo.

<p>Lactancia de hijo menor de 9 meses</p>	<p>Los progenitores pueden elegir entre:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Derecho a 1 hora de ausencia del trabajo que se puede dividir en 2 fracciones de 1/2 hora. ✓ Reducción de la jornada en 1/2 hora al principio o final de la jornada. ✓ Acumular el tiempo en jornadas completas.
<p>Guarda legal o cuidado de familiares</p>	<p>El trabajador tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo entre 1/8 y 1/2 de su duración, con la disminución de salario proporcional en los siguientes casos:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Que tenga a su cargo algún menor de 12 años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida. ✓ Que se ocupe del cuidado directo de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que no puedan valerse por sí mismos y no desempeñen una actividad retribuida. <p>La reducción será de al menos el 50% de la jornada cuando tengan que cuidar a sus hijos por una enfermedad grave (cáncer) durante la hospitalización y el tratamiento.</p>
<p>Violencia de género</p>	<p>La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo.</p>



Autoevaluación

Comprueba si tienen derecho a reducción de jornada los trabajadores en los siguientes casos:

1.- Pedro tiene una jornada laboral de 40 horas semanales y ha solicitado a su empresa una reducción de 8 horas semanales por razones de guarda legal.

2.- Beatriz tiene que ocuparse de su padre, que no puede valerse por sí mismo y realiza una actividad retribuida. Ha pedido una reducción de jornada del 25%.

Mostrar retroalimentación

1.- Pedro tiene derecho a la reducción de su jornada puesto que se trata de guarda legal y está solicitando una reducción del 20% de su jornada (dentro de 1/8 y 1/2).

2.- Beatriz no tiene derecho ya que su padre realiza una actividad retribuida.

2.4.- Las horas extraordinarias.

Aunque te puede parecer un concepto sencillo, a veces es complicado determinar cuando estamos ante una hora extraordinaria o una hora ordinaria dentro de la flexibilidad de la empresa de organizar la jornada de trabajo.

En el ET se establecen las define como aquellas que se realizan por encima de la jornada de trabajo, y establece las siguientes condiciones:

Horas extras

Horas Extras

El **número** de horas extras no podrá ser superior a 80 al año, no teniéndose en cuenta para el cómputo las realizadas por fuerza mayor o si se compensan con descanso en los 4 meses siguientes.

Se abonarán en una **cuantía que no podrá ser inferior al valor de una hora ordinaria**, o se compensarán por tiempos equivalentes de descanso retribuido.

Los trabajadores menores de 18 años, los que realizan trabajos nocturnos y los que trabajan en minas **no pueden** realizar horas extras.

Existen dos tipos de horas extraordinarias:

- ✓ **Por fuerza mayor:** Son las necesarias para prevenir o reparar siniestros u otros daños urgentes, siendo obligatorio su cumplimiento.
- ✓ **Otras horas:** Dentro de este apartado se incluirían todas aquellas que no tengan la consideración anterior (picos de demanda, ausencias imprevistas...)

Su realización es de carácter voluntario para el trabajador, excepto cuando:

- ✓ Vengan estipuladas en el convenio.
- ✓ Se hayan pactado en el contrato de trabajo.



Ejercicio Resuelto

Lucía ha realizado en su empresa 78 horas extraordinarias en lo que va de año. Debido a la rotura de una tubería, es necesario que Lucía tenga que trabajar 2 horas más al día durante una semana para poder reparar el daño causado lo antes posible. Lucía sólo se compromete a realizar las 2 horas del primer día, negándose a realizar el resto alegando que ya ha cubierto el total de horas extraordinarias permitidas en el ET. ¿Puede negarse Lucía a la realización del resto de horas extras?

Mostrar retroalimentación

No, Lucía debe quedarse a realizar las horas extras pues se tratan de horas extras de fuerza mayor, y son de obligado cumplimiento, ya que no se computan para el cálculo de las 80 horas máximas establecidas en el ET.

2.5.- Los permisos retribuidos.

Debes saber que todos los trabajadores/as tienen derecho a interrumpir la prestación laboral, previo aviso y justificación, con derecho a su salario, en los casos que se mencionan a continuación:

Permisos retribuidos (ET)

Motivo	Duración
Matrimonio.	15 días naturales.
Fallecimiento y enfermedad grave de parientes, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.	2 días 4 días si es necesario desplazamiento.
Traslado de domicilio habitual.	1 día.
Cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.	Tiempo indispensable que sea justificado.
Realización de funciones sindicales o de representación de personal.	Los períodos que marquen las normas legales o los convenios colectivos.
Realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto dentro de la jornada laboral.	Tiempo indispensable que sea justificado.
En caso de nacimiento prematuro de hijo o hija o que deban permanecer hospitalizados a continuación del parto.	1 hora.

Los **convenios colectivos** pueden mejorar y ampliar estos permisos retribuidos. De hecho, hay convenios que incluyen un permiso de cierto número de horas al año para acudir a consulta médica, del propio trabajador, esposa/o, hijos o ascendientes hasta el primer grado.



Autoevaluación

Relaciona cada concepto con los días que le corresponden de permiso retribuido:

Ejercicio de relacionar

Permiso	Relación (Poner 1,2 o 3 según corresponda)	Duración
Matrimonio	<input type="checkbox"/>	1. 1 día.
Fallecimiento de un abuelo	<input type="checkbox"/>	2. 15 días.
Traslado de domicilio	<input type="checkbox"/>	3. 2 días.

Enviar

Es conveniente que tengas en cuenta lo que establece el ET, en este caso concreto el artículo 37.3, porque cuando seas trabajador es posible que tengas que hacer uso de estos permisos.

2.6.- Las vacaciones anuales.

Llega el momento de hablar de uno de los derechos más conocidos que tienen los trabajadores: **las vacaciones**.

El **derecho al descanso y al disfrute de vacaciones** está previsto con la finalidad de garantizar una mejor protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, procurándoles un tiempo de descanso más prolongado que el diario y el semanal.

Como en el resto de apartados trataremos lo que establece el ET sobre esta cuestión, pero no debes olvidar consultar el convenio colectivo o lo pactado en el contrato de trabajo.

Sin embargo, vamos a matizar algunas cosas:

- ✓ Algunos convenios establecen la duración en días laborales.
- ✓ El art. 38 de la Constitución española, establece que el periodo de vacaciones anuales retribuidas, no sustituible por compensación económica, será el pactado en convenio colectivo o contrato individual. En ningún caso la duración será inferior a treinta días naturales.
- ✓ El periodo o periodos de su disfrute se fijará de común acuerdo entre el empresario y el trabajador, de conformidad con lo establecido en su caso en los convenios colectivos sobre planificación anual de las vacaciones. En caso de desacuerdo entre las partes, la jurisdicción social fijará la fecha que para el disfrute corresponda y su decisión será irrecurrible. El procedimiento será sumario y preferente.
- ✓ El calendario de vacaciones se fijará en cada empresa. El trabajador conocerá las fechas que le correspondan dos meses antes, al menos, del comienzo del disfrute.
- ✓ Si la persona trabajadora no ha prestado sus servicios todo el año, las vacaciones se reducen proporcionalmente.
- ✓ Cuando finaliza la relación laboral y el trabajador no ha disfrutado de las vacaciones que le correspondían se compensarán económicamente.
- ✓ En el caso de que el trabajador no haya podido de sus vacaciones por encontrarse en una incapacidad temporal, tendrá derecho a disfrutarlas al finalizar la situación.
- ✓ En caso de que no se produzca acuerdo entre las partes, la jurisdicción social fijará la fecha que para el disfrute corresponda y su decisión será irrecurrible.
- ✓ La persona trabajadora debe conocer las fechas que le corresponden con una antelación mínima de 2 meses.

Duración de vacaciones

No inferior a 30 días naturales

Compensación económica

No se pueden sustituir por compensación económica. Es decir, con carácter general, el Estatuto de los Trabajadores impide que las vacaciones no se disfruten, sino que se trabajen y se paguen.

Se trata además de una prohibición que no puede ser eludida por acuerdo de las partes, ya sea de forma individual en el contrato de trabajo, o ya sea mediante convenio o negociación colectiva. Tampoco puede ser impuesta unilateralmente a los trabajadores por la empresa. Por tanto, **será nulo todo pacto por el que el trabajador renuncie al disfrute de sus vacaciones a cambio de una compensación económica.**

Sin embargo, sí es posible pactar que las vacaciones no disfrutadas durante el año al que correspondan se puedan disfrutar en unas fechas específicas del año siguiente.

Acuerdos

El periodo de disfrute se fija por acuerdo entre la persona trabajadora y la empresa.



Ejercicio Resuelto

Julián Moreno Andrade desea disfrutar de sus vacaciones anuales del 1 al 30 de agosto, sin embargo, su jefe le indica que en esas fechas es imposible. Julián se enfada mucho y le dice que va a denunciar esta situación ante los Juzgados.

¿Tiene derecho Julián a disfrutar de sus vacaciones en las fechas que él

desea?

Mostrar retroalimentación

Las vacaciones anuales son un derecho de todas las personas trabajadoras, recogido en el ET.

El período o períodos de su disfrute se fijará de común acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, de conformidad con lo establecido en su caso en el convenio colectivo sobre planificación anual de las vacaciones. En caso de desacuerdo, como parece ser que sucede en este caso, será la jurisdicción competente la que fijará la fecha que para el disfrute corresponda y su decisión será irrecurrible.

2.7.- El calendario laboral.

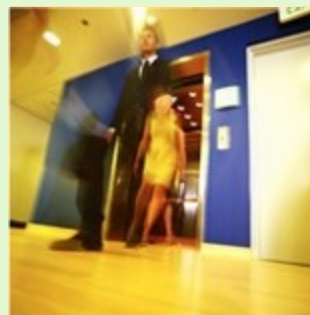


Caso práctico

Cuando Alejandro ha entrado por primera vez en la empresa, se ha sorprendido al ver en un tablón de anuncios un calendario marcado con colores.

- ✓ ¿Qué significa ese calendario?
- ✓ ¿Por qué figura a la vista de todos los empleados?

Cuando hayas finalizado el estudio de este apartado, conocerás la respuesta a estas preguntas.



Como muy bien sabrás de tus años de estudiante, había determinados días al año que no acudías al Instituto.

Cuando estás trabajando sucede lo mismo. Todas las empresas tienen que elaborar anualmente un calendario laboral que deberán exponer en un lugar visible del centro de trabajo, según establece el ET.

Deberá contener los días de trabajo distribuidos anualmente, los días festivos, los días inhábiles y el descanso semanal.

En cuanto a los días festivos, has de saber que las personas trabajadoras tienen derecho a un máximo de 14 al año, teniendo la consideración de retribuidos y no recuperables.

Generalmente, se distribuyen del siguiente modo:

- ✓ Dos serán fiestas locales.
- ✓ Cuatro festivos deberán respetarse como fiestas de ámbito nacional (25 de diciembre, 1 de enero, 1 de mayo y 12 de octubre).
- ✓ El resto serán festivos nacionales y autonómicos.

Los **festivos locales** se aprueban por los gobiernos locales (Ayuntamientos).

Se podrán trasladar al lunes las fiestas que tengan lugar entre semana y será obligatorio el traslado al lunes posterior cuando coincidan con domingo.

2023

JANUARY	FEBRUARY	MARCH	APRIL
MON TUE WED THU FRI SAT SUN 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31	MON TUE WED THU FRI SAT SUN 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28	MON TUE WED THU FRI SAT SUN 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31	MON TUE WED THU FRI SAT SUN 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30
MAY	JUNE	JULY	AUGUST
MON TUE WED THU FRI SAT SUN 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31	MON TUE WED THU FRI SAT SUN 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30	MON TUE WED THU FRI SAT SUN 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31	MON TUE WED THU FRI SAT SUN 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31
SEPTEMBER	OCTOBER	NOVEMBER	DECEMBER
MON TUE WED THU FRI SAT SUN 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30	MON TUE WED THU FRI SAT SUN 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31	MON TUE WED THU FRI SAT SUN 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30	MON TUE WED THU FRI SAT SUN 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31


Las Comunidades Autónomas podrán establecer fiestas que por tradición les sean propias y, en todo caso, sustituir las que el gobierno traslade al lunes que o sean los 4 festivos mencionados.

En el último trimestre de cada año se suele publicar el **calendario de fiestas laborales** para el año siguiente.



Debes conocer

Se publicó en el BOE la Resolución de 28 de octubre de 2020, de la Dirección General de Trabajo, por la que se publica la relación de fiestas laborales anuales y el de una Comunidad Autónoma.

 [Resolución de 28 de octubre de 2020, de la Dirección General de Trabajo, por la que se publica la relación de fiestas laborales para el año 2022.](#)

 [Calendario de fiestas estatal y autonómico](#)

2.8. Control del horario de trabajo.

Todas las empresas deberán llevar el **registro de horario** de sus empleados/as independientemente de la jornada que estos tengan. La empresa estará obligada a guardar el registro de **horario** de los empleados/as durante cuatro años. Así mismo, deberá estar disponible para los empleados y los sindicatos.

Como te habrás dado cuenta, para las empresas resulta necesario llevar un **control de las horas de trabajo** de sus empleados/as, pero además es una **obligación** que deben cumplir. Por tanto, cuando hablamos de **control horario** nos referimos a la necesidad de las empresas de registrar las horas de la jornada laboral de sus trabajadores/as. Las compañías deberán hacer un **registro diario** del **horario** de sus empleados/as. Por tanto, se trata de saber cuántas horas trabaja cada empleado/a y llevar un registro.

De nuevo, esta cuestión está prevista en el ET, que introdujo una reforma para disponer que la empresa garantizará el registro diario de jornada, incluyendo el horario de inicio y de finalización de cada persona trabajadora.

Mediante estos registros se tiene constancia de las **horas ordinarias y extraordinarias realizadas**, así como las realizadas por los trabajadores contratados a tiempo parcial.

Recuerda, que las empresas deben guardar sus registros **durante 4 años**, estando a disposición de los trabajadores/as, representantes legales y de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

Como **medidas de lucha contra la 🗑️ precariedad laboral en la jornada de trabajo**, se establece el artículo 10. Registro de jornada del Real Decreto-ley 8/2019, de 8 de marzo, de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo, donde la empresa debe garantizar el registro diario de jornada, que deberá incluir el horario concreto de inicio y finalización de la jornada de trabajo de cada persona trabajadora, sin perjuicio de la flexibilidad horaria que se establece en este artículo.

El **método para registrar las horas de trabajo** será decidido por la empresa previa consulta con los representantes de los trabajadores/as o mediante negociación colectiva. Te presentamos los más utilizados:

1. Libros en registros electrónicos o en papel.
2. Tarjetas para fichar.
3. Dispositivos biométricos.

Libros en registros electrónicos o en papel

Tarjetas para fichar

Libros en registros electrónicos o en papel

Se cumplimentan a mano, no permiten ningún tipo de automatización y se pueden manipular con facilidad. Su coste es bajo.

Tarjetas para fichar

Almacenan automáticamente los registros, tienen alto coste y se pueden manipular con relativa facilidad.

Dispositivos biométricos

Son usados en sistemas computarizados de seguridad, principalmente para identificar atributos físicos como rasgos faciales, patrones oculares, huellas digitales, la voz y la escritura. Son sistemas de fichaje muy seguros, pero suponen unos costes elevados.

A continuación, puedes ver un modelo sencillo de **registro en papel**:

REGISTRO DE JORNADA DE TRABAJADORES			
RAZÓN SOCIAL:		CCC:	
CIF:			
DATOS DE LA PERSONA TRABAJADORA:			
Nombre y apellidos			
NIF			


FECHA	HORA DE ENTRADA		HORA DE SALIDA		HORAS ORDINARIAS	HORAS EXTRA	TOTAL HORAS JORNADA
	MAÑANA	TARDE	MAÑANA	TARDE			
01-jun							
02-jun							
03-jun							
04-jun							
05-jun							
06-jun							
07-jun							
08-jun							
09-jun							
10-jun							
11-jun							
12-jun							
13-jun							
14-jun							
15-jun							
16-jun							
17-jun							
18-jun							
19-jun							
20-jun							
21-jun							

22-jun							
23-jun							
24-jun							
25-jun							
26-jun							
27-jun							
28-jun							
29-jun							
30-jun							
TOTAL HORAS MES							



Debes conocer

En el siguiente enlace puedes ver el Real Decreto-ley 8/2019, de 8 de marzo, de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo:

 [Real Decreto-ley 8/2019, de 8 de marzo, de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo.](#)



Para saber más


Existen aplicaciones informáticas para realizar el control del horario de trabajo de sus trabajadores/as como puedes ver en el siguiente enlace:

 [Registro de la jornada de trabajo](#)

Anexo I.- Derechos y deberes de las personas trabajadoras y empresarias.

Derechos y deberes de las personas trabajadoras y empresarias.

	Trabajadores/as	Empresarios/as
--	-----------------	----------------

<p>Derechos</p>	<p>Constitución Española:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ El derecho de reunión (artículo 21.1). ✓ El derecho a la libre sindicación (artículo 28.1). ✓ El derecho a la huelga (artículo 28.2). ✓ El derecho al trabajo y a la libre elección de profesión u oficio (artículo 35). ✓ El derecho a la negociación colectiva (artículo 37.1). ✓ El derecho a la adopción de medidas de conflicto colectivo (artículo 37.2). ✓ El derecho a la participación en la empresa (artículo 129.2). <p>Estatuto de los Trabajadores (ET):</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Derecho a la ocupación efectiva del puesto de trabajo. ✓ Derecho a la promoción y formación profesional en el trabajo. ✓ Derecho a la no discriminación. ✓ Derecho a la integridad física y a la seguridad y salud en el trabajo. ✓ Derecho a la intimidad y a la dignidad. ✓ Derecho a percibir puntualmente el salario. ✓ Derecho al ejercicio individual de las acciones derivadas del contrato de trabajo. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ El poder de dirección. Supone la facultad para dictar órdenes sobre el modo, tiempo y lugar de ejecución del trabajo, así como sobre la cantidad y calidad del mismo. ✓ El poder de variación. Es la facultad que tiene el empresario para variar o transformar la ejecución del trabajo. ✓ El poder disciplinario. Consiste en la facultad de vigilar y controlar la ejecución del trabajo y el cumplimiento por el trabajador de sus obligaciones, así como la facultad de imponerle la oportuna sanción en caso de no cumplir sus deberes y obligaciones. Normalmente, viene establecido en los Convenios colectivos con sanciones leves, graves y muy graves.
<p>Deberes</p>	<p>Se agrupan en tres grandes obligaciones: la obediencia, la buena fe y la  diligencia (artículo 5 del ET).</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Profesionales: igualdad de trato, promoción profesional y respeto a la categoría profesional del trabajador, así como el deber de informar a la persona trabajadora de los elementos

esenciales del contrato de trabajo y las principales condiciones de ejecución de la prestación laboral.

- ✔ **Morales o éticos:** respeto a la intimidad y a la dignidad de la persona trabajadora.
- ✔ **Físicos:** adecuada política de seguridad e higiene en el trabajo.
- ✔ **Económicos:** deber de pago del salario y de la cuota del trabajador a la Seguridad Social.

Anexo.- Licencias de recursos.

Licencias de recursos utilizados en la Unidad de Trabajo.

Recurso (1)	Datos del recurso (1)	Recurso (2)	Datos del recurso (2)
	Autoría: Images_of_Money. Licencia: CC BY-SA 2.0 Procedencia: http://www.flickr.com/photos/59937401@N07/5930025654/		Autoría: Biblioteca EPM. Licencia: CC BY-SA 2.0 Procedencia: http://www.flickr.com/photos/bibliotecaepm/5296678118/

