**DERECHO DEL TRABAJO**

**TEMA 6**

**LA JORNADA DE TRABAJO: JORNADA NORMAL Y JORNADAS ESPECIALES. EL CONTRATO A TIEMPO PARCIAL Y EL CONTRATO DE RELEVO. LAS HORAS EXTRAORDINARIAS. EL HORARIO DE TRABAJO. EL DESCANSO SEMANAL Y FESTIVO. LAS VACACIONES ANUALES.**

**LA JORNADA DE TRABAJO: JORNADA NORMAL Y JORNADAS ESPECIALES.**

Dispone el artículo 40.2 del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores de 23 de octubre de 2015 que los poderes públicos garantizarán el descanso necesario en el trabajo, mediante la limitación de la jornada laboral y las vacaciones periódicas retribuidas.

La jornada de trabajo está regulada por el artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores, que permite distinguir entre una jornada normal y unas jornadas especiales.

**Jornada normal.**

Las normas básicas reguladoras de la jornada normal u ordinaria son las siguientes:

1. La duración de la jornada de trabajo será la pactada en convenio o contrato.
2. La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo será de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual.
3. Mediante convenio colectivo o acuerdo de empresa, se podrá establecer la distribución irregular de la jornada a lo largo del año. 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.

Dicha distribución deberá respetar en todo caso los periodos mínimos de descanso diario y semanal.

1. Entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente mediarán, como mínimo, doce horas.
2. El número de horas ordinarias de trabajo efectivo no podrá ser superior a nueve diarias, salvo lo establecido en convenio colectivo o acuerdo de empresa, respetando en todo caso el descanso entre jornadas.
3. Siempre que la duración de la jornada diaria continuada exceda de seis horas, deberá establecerse un periodo de descanso durante la misma de duración no inferior a quince minutos, que mediante pacto podrá ser considerado como de trabajo efectivo.
4. Se regula el ejercicio por el trabajador de su derecho a solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral, especialmente en el caso de que el trabajador tenga hijos menores de doce años.
5. La empresa garantizará el registro diario de jornada, conservando los registros durante cuatro años y permanecerán a disposición de los trabajadores, sus representantes legales y la Inspección de Trabajo.

**Jornadas especiales.**

El artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores también prevé que el Gobierno, previa consulta con los agentes sociales, podrá establecer ampliaciones o limitaciones en la ordenación y duración de la jornada de trabajo y de los descansos, así como especialidades en las obligaciones de registro de jornada, para aquellos sectores, trabajos y categorías profesionales que por sus peculiaridades así lo requieran.

Este precepto está desarrollado por el Real Decreto sobre jornadas especiales de trabajo de 21 de septiembre de 1995, el cual adapta las normas generales a las peculiaridades propias de sectores de actividad y trabajos específicos, de forma que:

1. Regula ampliaciones de jornada para el trabajo en el campo, comercio y hostelería y transportes y trabajo en el mar.
2. Regula limitaciones de jornada para el trabajo en circunstancias de penosidad, peligrosidad, insalubridad o toxicidad, en el interior de minas, en la construcción de obras públicas o en cámaras frigoríficas.
3. Regula el trabajo nocturno.

Además de estas jornadas especiales, el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores regula la reducción de jornada por razones de:

1. Lactancia.
2. Nacimiento de hijo prematuro.
3. Cuidado de menores de doce años o personas con discapacidad o dependientes.
4. Protección y asistencia integral a víctimas de violencia de género.

**EL CONTRATO A TIEMPO PARCIAL Y EL CONTRATO DE RELEVO.**

**Contrato a tiempo parcial.**

Dispone el artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores que el contrato de trabajo se entenderá celebrado a tiempo parcial cuando se haya acordado la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año, inferior a la jornada de trabajo de un trabajador a tiempo completo.

El contrato a tiempo parcial podrá concertarse por tiempo indefinido o por duración determinada en los supuestos en los que legalmente se permita la utilización de esta modalidad de contratación.

Además, se regulan detalladamente los requisitos y características de esta modalidad de contratación.

**Contrato de relevo.**

El artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores también regula el contrato de relevo, que es el contrato a tiempo parcial que se celebra con un trabajador en desempleo con objeto de sustituir la jornada de trabajo dejada vacante por el trabajador que se jubila parcialmente.

Salvo las excepciones establecidas, la duración del contrato de relevo es indefinida o, como mínimo, igual al tiempo que falte al trabajador sustituido para jubilarsealcanzar la edad de jubilación ordinaria.

**LAS HORAS EXTRAORDINARIAS.**

Las horas extraordinarias están reguladas por el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores, y sus reglas esenciales son las siguientes:

1. Son horas extraordinarias aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo.
2. Mediante convenio o contrato, se optará entre abonar las horas extraordinarias en la cuantía que se fije, que en ningún caso podrá ser inferior al valor de la hora ordinaria, o compensarlas por descanso retribuido.

En defecto de pacto, las horas extraordinarias se compensarán mediante descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

1. El número de horas extraordinarias no compensadas por descanso no podrá ser superior a ochenta al año.
2. La prestación de trabajo en horas extraordinarias será voluntaria, salvo que su realización se haya pactado en convenio colectivo o contrato de trabajo.

**EL HORARIO DE TRABAJO.**

El horario de trabajo es el tiempo preciso en que cada día comienza y finaliza la prestación del servicio. Su fijación es facultad del empresario, previo informe de los representantes de los trabajadores, pudiendo ser un horario rígido o horario flexible.

Las modificaciones de horario se consideran modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo a los efectos de consultas con los representantes de los trabajadores y derecho de rescisión del contrato con indemnización, como se estudia en el tema siguiente del programa, en el que se analiza el *ius variandi* del empresario.

**EL DESCANSO SEMANAL Y FESTIVO.**

El descanso semanal y festivo está regulado por el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores, y sus reglas esenciales son las siguientes:

1. Los trabajadores tendrán derecho a un descanso mínimo semanal, acumulable por periodos de hasta catorce días, de día y medio ininterrumpido que, como regla general, comprenderá la tarde del sábado o, en su caso, la mañana del lunes y el día completo del domingo, sin perjuicio de los descansos previstos para supuestos especiales.
2. Las fiestas laborales, que tendrán carácter retribuido y no recuperable, no excederán de catorce al año, de las cuales dos serán locales, siendo fiestas de ámbito nacional las de Natividad del Señor, Año Nuevo, 1 de mayo, y 12 de octubre.
3. Respetando estas fiestas, el Gobierno podrá trasladar a los lunes todas las fiestas nacionales, siendo, en todo caso, objeto de traslado al lunes inmediatamente posterior las que coincidan con domingo.
4. Las comunidades autónomas, dentro del límite anual de catorce días festivos, podrán señalar sus propias fiestas, sustituyendo las de ámbito nacional que se determinen reglamentariamente y, en todo caso, las que se trasladen a lunes.

**LAS VACACIONES ANUALES.**

Las vacaciones anuales están reguladas por el artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores, y sus reglas esenciales son las siguientes:

1. El periodo de vacaciones anuales retribuidas, no sustituible por compensación económica, será el pactado en convenio o contrato, con un mínimo de treinta días naturales.
2. El periodo de su disfrute se fijará por acuerdo de empresario y trabajador, y en caso de desacuerdo será fijado por la jurisdicción social.
3. El trabajador conocerá las fechas que le correspondan dos meses antes, al menos, del comienzo del disfrute.
4. Cuando el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por embarazo, parto o lactancia, o con una suspensión del contrato de trabajo por nacimiento o adopción de hijo, se tendrá derecho a disfrutarlas en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o al finalizar la suspensión.
5. Cuando el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las expuestas, se tendrá derecho a disfrutarlas una vez finalice la incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses del final del año en que se hayan originado.

José Marí Olano

30 de agosto de 2022