

3

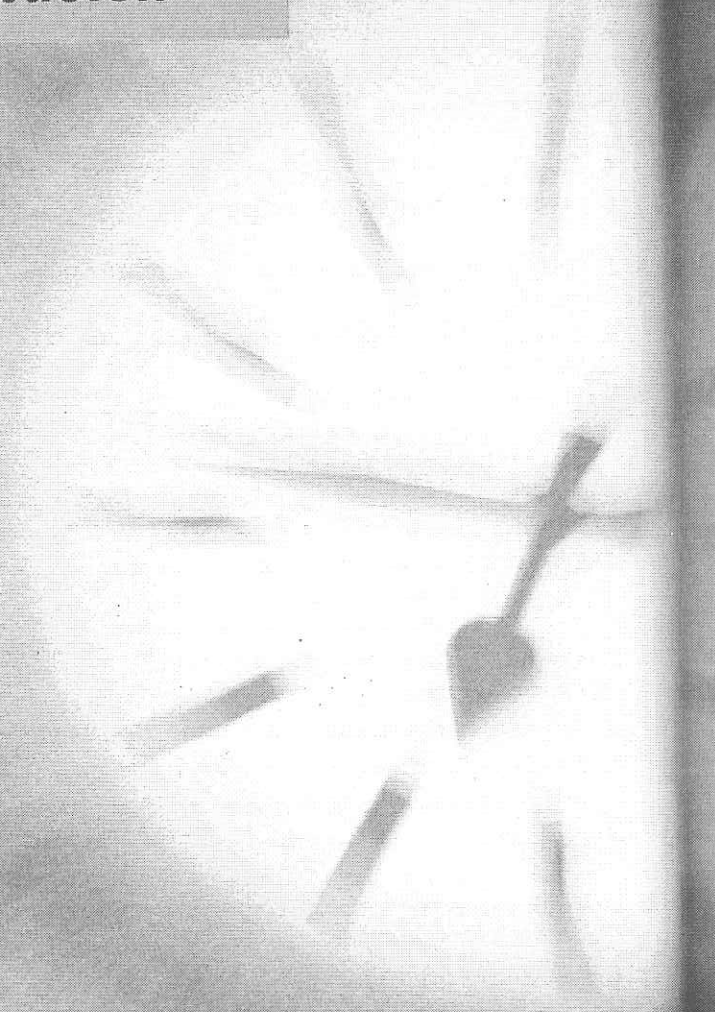
El tiempo de trabajo y su retribución

Para ser capaz de:

- Identificar las principales características de los distintos tipos de jornada.
- Computar y diferenciar las horas extraordinarias.
- Conocer los descansos y permisos a los que tiene derecho el trabajador.
- Identificar las partes y la estructura del salario.
- Conocer las garantías salariales a las que tiene derecho el trabajador.

Necesitarás familiarizarte con:

- La jornada de trabajo.
- El horario de trabajo.
- Las horas extraordinarias.
- El calendario laboral.
- Los permisos retribuidos.
- Los descansos.
- El salario.
- Las clases de salario.



► Un juez reconoce el derecho de una madre trabajadora a elegir el horario de su jornada laboral

El sindicato UGT ha conseguido que un juez reconozca el derecho de Yolanda a elegir el horario de su jornada laboral para poder compatibilizar su vida profesional con su vida familiar.

Según el sindicato, la concreción horaria en la reducción de jornada por guarda legal es un derecho de los trabajadores y «debe interpretarse en sentido amplio, aplicable no sólo cuando se pide la reducción de jornada en cuestión, sino también cuando se pide la modificación de los turnos de trabajo». Además, añade, la ley reserva la elección del horario al trabajador, pues es este quien, mejor que nadie, sabe cuál es el periodo idóneo para compatibilizar su vida laboral con la familiar.

Los servicios jurídicos de UGT iniciaron un procedimiento para reclamar el derecho de elección de turno de la trabajadora, madre de dos menores de 3 años y 8 meses, que trabajaba en horario partido de 8:00 a 13:30 y

de 16:00 a 19:00 horas. Pese a que en el centro de trabajo había turnos de trabajo continuos, de 6:00 a 14:30, a la trabajadora se le había denegado el cambio de turno.

El juez encargado del juicio consideró que se trataba de un caso de «discriminación indirecta por razón de sexo, debido a que se le imposibilitaba a Yolanda la posibilidad de compatibilizar su horario de trabajo y el de las guarderías».

La sentencia reconoce el derecho de la trabajadora a realizar una jornada continua en turno de mañana, de 6:00 a 14:30 horas.

FUENTE: Adaptado de una noticia de Europa Press Murcia, 20 de junio de 2008

1. Yolanda habría podido solicitar la reducción de jornada por guarda legal, ¿en qué otros casos es posible solicitar esta reducción?
2. ¿Qué fue lo que llevó al sindicato a entender que la trabajadora tenía derecho a pedir un cambio de turno de trabajo?
3. Yolanda basó su reclamación en la Ley 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, ¿en qué consiste esta ley?

1 La jornada de trabajo y los descansos

La jornada laboral es el tiempo –medido en días, semanas, meses o años– que dedica el trabajador a su cometido laboral.

La duración de la jornada de trabajo ordinaria es la pactada en los convenios colectivos o contratos de trabajo dentro de los límites que establecen las leyes.

Atención

No debemos confundir la jornada con el horario de trabajo: mientras que la jornada es la duración del tiempo que dedicamos a trabajar, el horario indica la distribución de la misma, señalando la hora de principio y fin de la jornada.

La jornada laboral se regula en el ET o en el convenio colectivo aplicable a la relación laboral. En estas normas se indican las características de la jornada laboral, referidas a su duración máxima así como sus limitaciones legales, entre otros aspectos.

1.1. Duración de la jornada

Las horas de trabajo que integran la jornada pactada en el contrato o en los convenios colectivos se denominan horas ordinarias. Aquellas horas que la excedan serán extraordinarias; o complementarias, en el caso de los trabajadores a tiempo parcial.

La duración del tiempo de trabajo se mide en horas, tomando como referencia de tiempo la semana y el día:

- **Jornada semanal:** la duración máxima de esta jornada es de 40 horas semanales de trabajo efectivo (remunerado) de promedio en cómputo anual. Puede establecerse una duración de la jornada laboral inferior, pero nunca superior a las 40 horas semanales de media al año.

Ejemplo ► Un trabajador podría realizar una semana de 43 horas y compensar el exceso trabajando otra semana 37 horas. De esta forma se respeta la media del cómputo anual:

$$\frac{43 + 37}{2} = 40 \text{ horas} \llcorner$$

El convenio colectivo o de empresa puede permitir distribuir la jornada de manera irregular a lo largo del año, si bien este pacto no figurará directamente en el contrato de trabajo.

Para poder tener una jornada irregular a lo largo del año, el convenio colectivo o de empresa debe contemplar esa posibilidad. Se respetará, en todo caso, el descanso mínimo de 12 horas entre jornadas.

Ejemplo ► Un acuerdo de empresa puede contemplar la posibilidad de hacer más tiempo de trabajo a lo largo del año, para que los trabajadores puedan tener una jornada reducida especial en verano. ◀

- **Jornada diaria:** según el ET, la jornada diaria no puede superar las 9 horas, salvo que el convenio colectivo o el acuerdo de empresa permitan una distribución irregular. Para los menores de edad el tope diario se sitúa en 8 horas, incluyendo el tiempo dedicado a formación, si lo hubiera; y sumando el tiempo trabajado en varias empresas, si fuera el caso.

Ejemplo ► Si la distribución de la jornada es regular y por cualquier razón un día se realizan más de 9 horas, ese tiempo se considera horas extraordinarias. ◀

- **Jornadas especiales:** las características peculiares de algunas actividades laborales requieren jornadas superiores o inferiores a la jornada laboral ordinaria que hemos estudiado. Las características de estas jornadas, y los descansos previstos en estos casos, se regulan en el RD 1561/1995, de 21 de septiembre, de jornadas especiales.

Ejemplo ► Los trabajadores del mar, el comercio o la hostelería tienen jornadas que pueden exceder las 40 horas semanales. Los mineros, por contra, debido a lo peligroso de su trabajo, tienen jornadas de menos horas. En todos estos casos, las peculiaridades del trabajo obligan a una regulación especial. ◀

Jornadas	Definiciones	Sector o rama de actividad
Ampliadas	La jornada de trabajo puede exceder de las 40 horas y se considera de trabajo efectivo (remunerado) todo el tiempo en el cual el trabajador se encuentra a disposición del empresario, aparte del desempeño de trabajo en sí.	<ul style="list-style-type: none"> • Empleados de fincas urbanas, guardas y vigilantes no ferroviarios. • Trabajo en el campo. • Comercio y hostelería. • Transportes y trabajo en el mar. • Trabajo en condiciones específicas.
Reducidas	No suponen reducción de sueldo y se justifican por la necesidad de velar por la protección de la salud del trabajador (riesgos ambientales, penosidad, peligrosidad, insalubridad o toxicidad).	<ul style="list-style-type: none"> • Trabajos expuestos a riesgos ambientales. • Trabajo en el interior de las minas. • Trabajos subterráneos de construcción y obras públicas. • Trabajo en cajones de aire comprimido. • Trabajo en cámaras frigoríficas o de congelación.

Tabla 3.1. Jornadas especiales, ampliadas o reducidas.

3.2. Los descansos

Independencia de la distribución de la jornada, han de respetarse los periodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en los convenios colectivos y en el ET:

• **Descanso dentro de la jornada:** cuando la jornada diaria se encuentra interrumpida por un descanso mínimo de una hora se dice que es una jornada partida. En cambio, si la jornada no se interrumpe se habla de jornada continuada. La duración de la interrupción será la acordada en el convenio colectivo o de empresa. Cuando la jornada es continuada, se interrumpe para comer, y supera las 6 horas, se tiene derecho a un descanso mínimo de 15 minutos. Para los menores de 18 años, el descanso será al menos de 30 minutos a partir de las 4 horas y media de jornada continuada.

Estos descansos se consideran tiempo de trabajo efectivo (remunerado) cuando así se pacte en el convenio aplicable.

Ejemplo ▶ Si el horario marcarse como inicio de la jornada las 9:00 y la duración de la misma fuera de 8 horas, en caso de que el descanso fuera considerado como tiempo efectivo de trabajo, la hora de salida sería a las 17:00. Si no fuera considerado por convenio o en el contrato de trabajo como tiempo remunerado, el trabajador tendría que salir a las 17:15. ◀

• **Descanso entre jornadas:** deben transcurrir al menos 12 horas entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente.

Ejemplo ▶ Si un trabajador finaliza una jornada a las 20:00 horas, no podrá entrar el día siguiente antes de las 8:00 horas. ◀

• **Descanso mínimo semanal:** debe ser de día y medio sin interrupción. En general comprende la tarde del sábado o la mañana del lunes y el día completo del domingo. El descanso semanal puede acumularse por periodos de hasta 14 días.

Ejemplo ▶ Si la jornada normal es de lunes a sábado hasta el mediodía, se tienen que trabajar 11 días para descansar 3 días completos. ◀

Atención

Determinadas actividades permiten la acumulación del descanso mínimo semanal por periodos superiores de tiempo. Por ejemplo, en el trabajo por turnos o el comercio, donde pueden acumularse descansos hasta las 4 semanas. Así pueden llegar a trabajarse 22 días seguidos antes de descansar 6.

Caso práctico 1 El descanso de los 15 minutos

- Blanca Lama y César Portillo son dos trabajadores cuya jornada comprende desde las 8:00 hasta las 15:00 horas. Tienen puestos similares aunque en empresas con distinto convenio colectivo.
- a. ¿Están obligados a tomar algún descanso a lo largo de la jornada diaria?
- b. Blanca termina su jornada a las 15:00, mientras que César no puede salir hasta las 15:15. ¿Cuál crees que es la razón, si su jornada dura el mismo número de horas?

Solución:

- a. Se trata de una jornada continuada (sin interrupción) que excede de 6 horas, por lo que tanto Blanca como César han de tomar un descanso de 15 minutos como mínimo.
- b. La razón que explica que Blanca salga a las 15:00 horas es que su convenio o contrato contempla el descanso de 15 minutos como tiempo de trabajo remunerado. En cambio, y aunque César también disfruta de los 15 minutos de descanso, ese tiempo no es remunerado en su caso. Así que tiene que trabajar hasta las 15:15 horas porque a César se le paga por 7 horas de trabajo efectivo.

	Distribución	
	Regular	Irregular
Jornada semanal	40 horas semanales.	40 horas semanales promediadas.
Jornada diaria	Como máximo 9 horas.	Puede superar las 9 horas respetando los límites de descanso entre jornadas.
Descanso dentro de la jornada	Si la jornada es continuada y superior a 6 horas, habrá un descanso mínimo de 15 minutos.	
Descanso entre jornadas	12 horas mínimo.	
Descanso mínimo semanal	En general, el domingo completo más las mañana del lunes o la tarde del sábado.	

Tabla 3.2. Relación entre la duración del tiempo de trabajo y los descansos.

1.3. Las horas extraordinarias

Las horas extraordinarias son aquellas que exceden de la jornada inicialmente pactada en el contrato de trabajo, convenio colectivo o la fijada por ley.

El empresario está obligado a registrar las horas extraordinarias realizadas entregando una copia del resumen al trabajador y a los representantes de los trabajadores.

Las horas extras se pueden retribuir o compensar con descansos según lo establecido en el convenio colectivo y en el contrato de trabajo, teniendo en cuenta que:

La hora extraordinaria es cada hora de trabajo efectivo que excede de la duración de la jornada ordinaria regular.

- Se pagan, el importe debe ser como mínimo igual al de una hora ordinaria.
- Se compensan con descansos, estos deben disfrutarse dentro de los 4 meses siguientes a la fecha en que se realizaron las horas extra.

Existen dos tipos de horas extraordinarias:

- Voluntarias:** las realiza el trabajador porque así lo desea. Cotizan en la nómina un 4,7%.
- Obligatorias:** son las pactadas en el contrato de trabajo y las recogidas en los convenios colectivos (en ocasiones se denominan «estructurales»). Cotizan en la nómina un 4,7%. También son obligatorias las horas por fuerza mayor dedicadas a reparar daños en caso de siniestros extraordinarios y urgentes (y que en nómina cotizan un 2%).

El límite máximo legal es de 80 horas extras anuales, sin contar las compensadas con descansos por fuerza mayor. En todo caso se prohíbe la realización de horas extraordinarias a:

- Trabajadores menores de 18 años.
- Trabajadores nocturnos, salvo para actividades especiales y autorizadas.
- Trabajadores a tiempo parcial, salvo las horas extras por fuerza mayor. Pueden realizar horas complementarias, siempre que el contrato sea indefinido y así se pacte por escrito.
- Durante el periodo de reducción de jornada por maternidad.

Caso práctico 2 Cómputo de horas extraordinarias

Berta Ugalde trabaja como auxiliar administrativa en una empresa de logística, donde realiza jornadas laborales de 10 horas al día durante algunas semanas cada año:

- ¿Son siempre extraordinarias las horas que exceden de 9 diarias que la ley fija como máximo para la jornada ordinaria?
- En caso de que la distribución de la jornada de Berta fuera regular, ¿cuál sería el máximo de horas que podría hacer teniendo en cuenta que ya realizó 20 horas extraordinarias de forma voluntaria y otras 10 horas extra para reparar los daños causados por una inundación en las oficinas de la empresa?
- Si a finales de agosto Berta ya hubiera hecho el máximo de 80 horas extraordinarias voluntarias que permite la ley, pero la dirección de la empresa le pidiera que realizase 20 horas más, ¿en qué caso podría Berta realizarlas?

Solución:

- Solo serán horas extraordinarias en el caso de que no se haya pactado previamente una distribución irregular de la jornada de trabajo.
- Una inundación es una causa de fuerza mayor y, por tanto, las 10 horas extras que hizo para reparar los daños en la oficina no cuentan a efectos del máximo de horas extras anuales.

La ley fija un tope de 80 horas extras al año. Si ya ha realizado 20 horas, Berta podrá hacer otras 60 horas extraordinarias más.

- Berta podría realizar las 20 horas más en el caso de que las compensara con descansos en los 4 meses siguientes a su realización, porque este tipo de horas no computa para el límite de las 80 horas anuales.

No obstante, podría verse obligada a realizar nuevas horas extra si se tratara de un caso de fuerza mayor.

Glosario

Se les llama horas extraordinarias **estructurales** a aquellas que tienen su origen en la propia actividad empresarial (ausencias imprevistas, cambios de turno...). Estas horas deben figurar expresamente en el convenio colectivo.

Atención

Son horas recuperables conforme a lo que establezca el convenio las no trabajadas por causa de fuerza mayor (incendios, inundaciones, terremotos, explosiones, plagas del campo...), los accidentes atmosféricos o la falta de materias primas.

Las reducciones de jornada permiten hacer un menor número de horas de trabajo debido a circunstancias personales o familiares del trabajador.

Atención

Es incompatible el disfrute de las reducciones de jornada por motivos familiares que hemos visto (lactancia, guarda legal, recién nacido hospitalizado) con el disfrute del descanso de maternidad a tiempo parcial.

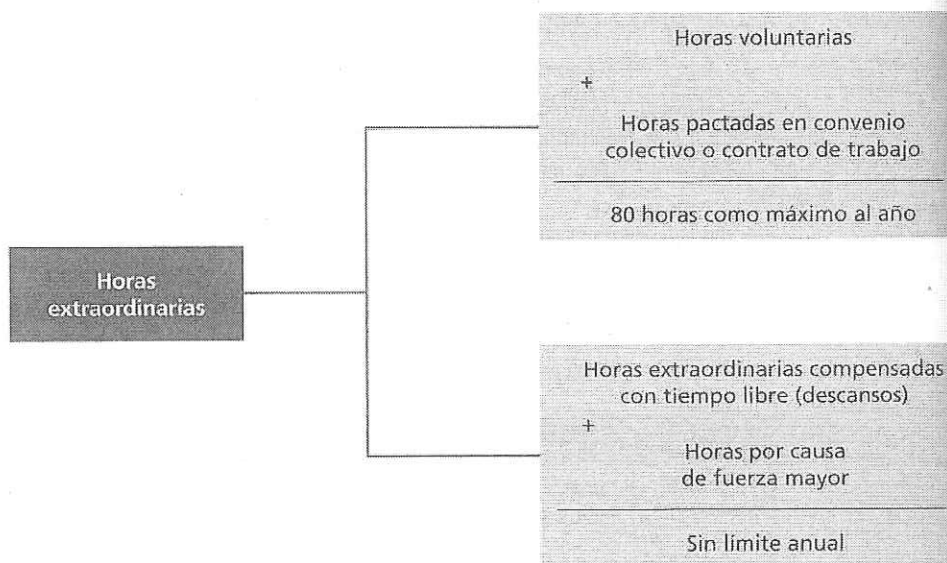


Fig. 3.2. Máximo anual de horas extraordinarias.

1.4. La reducción de jornada

Los trabajadores, en atención a sus circunstancias personales o familiares, tienen derecho a solicitar una reducción de su jornada en los siguientes supuestos, recogidos en el ET:

- **Lactancia:** por lactancia de un hijo menor de 9 meses el padre o la madre, indistintamente en el caso de que ambos trabajen, tienen derecho (hasta la fecha en que el hijo cumpla los 9 meses de edad) a reducir su jornada diaria en media hora. Podrán entrar media hora más tarde o salir media hora antes de su horario habitual.
- **Guarda legal:** reducción de la jornada y salario entre un octavo y la mitad de la jornada solicitada por los trabajadores que tengan a su cuidado:
 - Un menor de 8 años.
 - Una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial que no desempeñe una actividad retribuida.
 - Un familiar hasta de 2.º grado que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe una actividad retribuida.
- **Hospitalización de recién nacidos:** si tras un parto el bebé tuviera que permanecer hospitalizado, el padre o la madre tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo una hora diaria sin reducción de salario; o hasta un máximo de 2 horas con la disminución proporcional del salario.
- **Violencia de género:** la trabajadora víctima de violencia de género tiene derecho, para su protección o para recibir asistencia social, a la reducción de jornada con merma proporcional de salario. Para acceder a esta suspensión, la trabajadora deberá aportar una orden de protección emitida por un juez o un informe del ministerio fiscal.

Tal como veremos más adelante y aparte de estas reducciones de jornada, los trabajadores también tienen permisos retribuidos por lactancia y hospitalización de recién nacidos.

El trabajo nocturno y a turnos

Se refiere a una regulación específica para los casos en que la jornada laboral tiene lugar durante la noche, o llega hasta el horario nocturno; y para cuando la empresa organiza su actividad mediante un sistema de trabajo a turnos. El objetivo de esta regulación especial es proteger la salud de los trabajadores.

A continuación las características de estas modalidades de jornada de trabajo:

Trabajo nocturno: es el que se presta entre las 22:00 y las 6:00 de la mañana. Las horas de trabajo nocturno tienen una mayor retribución, salvo que el salario ya haya sido establecido en función de su nocturnidad o las horas sean compensadas con descansos.

Las principales características podemos apreciarlas en la tabla.

Aspecto	Característica
Trabajo nocturno	Quienes realizan al menos 3 horas de su jornada diaria o un tercio de su jornada anual en dicho intervalo de tiempo.
Horas extraordinarias	Por regla general, no pueden efectuarlas.
Menores de 18 años	No pueden realizar trabajos nocturnos.
Distribución de la jornada	No puede exceder de 8 horas diarias de promedio en un periodo de referencia de 15 días, salvo las excepciones que existen para las jornadas especiales (tabla 3.2).
Medidas específicas de seguridad y salud	Entre otras, evaluación gratuita de la salud o derecho a cambiar a jornada diurna cuando se detecten problemas de salud.

Tabla 3.3. Características del trabajo nocturno.

Trabajo por turnos: es el realizado cuando distintos trabajadores ocupan los mismos puestos de manera sucesiva. Como el nocturno, tiene regulación especial por su posible efecto negativo en la salud.

Las empresas que tengan implantado el trabajo por turnos pueden acumular medio día del descanso semanal por periodos de hasta cuatro semanas o separarlo del día completo para gozarse en otro día de la semana.

Ejemplo ▶ Un trabajador a turnos cuyo descanso semanal fuera el sábado por la tarde y el domingo completo podría tener que trabajar el sábado por la tarde durante tres semanas, pero a la cuarta acumularía ese descanso al que ya tiene en esa semana y descansaría viernes, sábado y domingo. ◀

Las empresas cuyo proceso productivo dura las 24 horas del día deben contemplar la organización del trabajo por turnos, la rotación de los mismos y que ningún trabajador esté en el turno de noche más de 2 semanas consecutivas, salvo que lo haga voluntariamente.

Los trabajadores por turnos tienen derecho a un plus de turnicidad (complemento salarial) cuando rotan en distintas franjas horarias.

La trabajadora víctima de violencia de género tiene derecho a la reordenación del tiempo de trabajo a través de la aplicación del horario flexible o de otras formas.

En el mismo sentido, la ley de igualdad reconoce el derecho a adaptar la distribución del horario para hacer efectivo el derecho de los trabajadores a conciliar la vida familiar y la laboral.

El trabajo nocturno y a turnos cuenta con reglas especiales para velar por la salud y el bienestar del trabajador.

El trabajo nocturno está expresamente regulado debido a los problemas de salud que puede acarrear. En el DVD encontrarás el documento «Consejos para afrontar el trabajo nocturno».

Atención

Tienen preferencia para escoger turno de trabajo quienes cursen con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional reconocido oficialmente.

Caso práctico**Peculiaridades del trabajo nocturno**

- León Vázquez trabaja todo el año de vigilante en un almacén en horario de 20:00 a 4:00 horas.
- ¿De qué tipo de trabajo se trata?
 - ¿Tiene derecho a una retribución específica?
 - ¿Podría León realizar este trabajo si tuviera 17 años?
 - León ha trabajado un promedio de 8, 7 y 9 horas diarias, respectivamente, durante las tres primeras semanas de septiembre. ¿Es legal esta distribución horaria?

Solución:

- Se trata de un trabajo nocturno porque más de la tercera parte de su jornada se desarrolla en el horario considerado nocturno (de 22:00 a 6:00 h).
- Hay trabajos, como por ejemplo el de recogida de basuras, en los cuales el sueldo ya tiene presente que el trabajo es nocturno. No ocurre lo mismo, sin embargo, con la mayoría de los trabajos, como por ejemplo el de vigilancia. En consecuencia, León tiene derecho a la retribución específica conocida con el nombre de plus de nocturnidad.
- Los menores de edad no pueden realizar trabajos nocturnos.
- A lo largo de 15 días (no lo confundas con 2 semanas) el promedio semanal deberá ser de 8 horas para que la distribución sea legal:

Último día de la 1. ^a semana:	1 día (8 horas)
Siete días durante la 2. ^a semana:	7 días (7 horas)
Siete días durante la 3. ^a semana:	+ 7 días (9 horas)
Suman un total de:	<u>120 horas trabajadas</u>

El promedio resultante es, pues:

$$\frac{120 \text{ horas}}{15 \text{ días}} = 8 \text{ horas diarias}$$

Comprueba tus conocimientos

- ¿En qué casos es posible que un trabajador tenga una jornada semanal de 48 horas?
- Roberto trabaja en una empresa de limpieza 22 días seguidos. ¿A qué descanso tendrá derecho transcurrido ese tiempo por acumulación de descansos semanales?
- Alfredo trabaja en la cabina de peaje de una autopista en el turno de noche entre las 23:00 y las 7:00 horas:
 - ¿Tiene derecho a plus de nocturnidad?
 - ¿Y a plus de turnicidad?
 - Alfredo aceptó el turno de noche porque le venía bien para estudiar durante el día, pero una vez terminados los exámenes está pensando en dejarlo. Su encargado le dice que no puede ponerlo en otro. ¿Tiene que aceptar Alfredo obligatoriamente ese turno?

El calendario laboral

El calendario laboral es un documento que se realiza cada año y cuyo contenido se elabora de acuerdo con lo regulado por el Ministerio de Trabajo e Inmigración, comunidades autónomas y ayuntamientos.

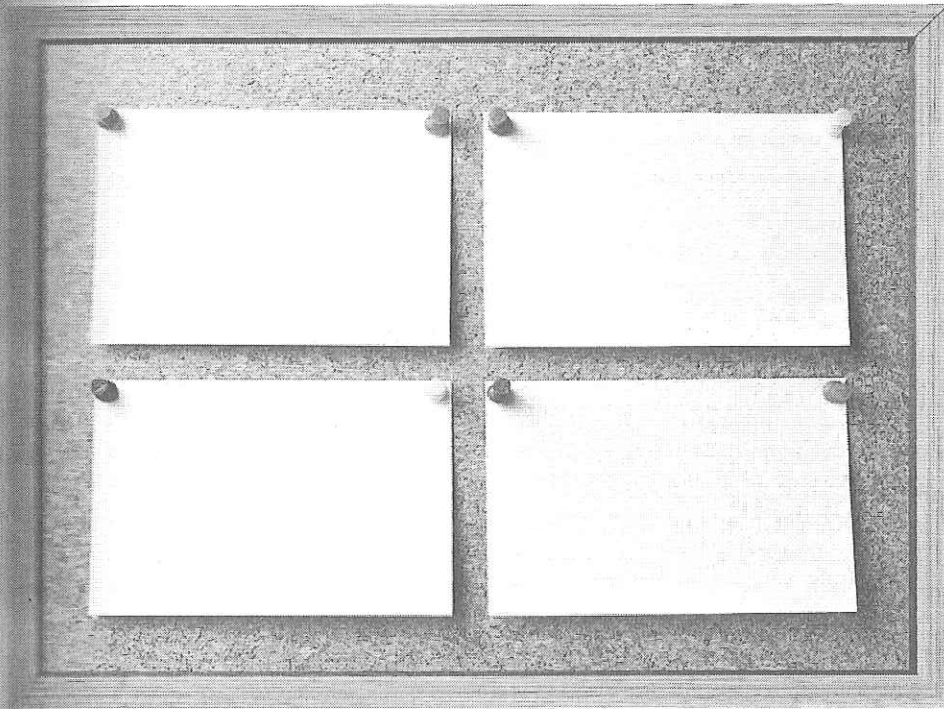


Fig. 3.3. El calendario laboral deberá exponerse en un lugar visible del centro de trabajo.

El calendario laboral se recogen todos los aspectos relacionados con la jornada laboral anual:

- Descansos semanales o entre jornadas.
- Horario de trabajo.
- Vacaciones anuales.
- Días festivos.

3.1. El horario de trabajo

Al igual que otras condiciones laborales, se fija en el convenio colectivo o en el contrato individual. Sistemas de horarios de trabajo:

- **Horario rígido:** es el sistema de horario más habitual. Los trabajadores permanecen en su lugar de trabajo desde la hora fijada como inicio hasta su finalización.

Ejemplo ► Es un horario habitual en cadenas de montaje de fábricas industriales. ◀

- **Horario flexible:** las horas de inicio y fin de la jornada varían dentro de determinados márgenes. Muchas empresas han comenzado a adoptarlo como medida de conciliación de la vida familiar con la laboral.

Ejemplo ► En una empresa se permite a los trabajadores comenzar su jornada entre las 8 y las 10 de la mañana, y salir 9 horas después, con una hora para comer. ◀

El calendario laboral es un documento que fija la jornada laboral anual.

En el horario de trabajo se distribuye el tiempo de trabajo en la jornada indicando, entre otros aspectos, su comienzo y final.

Las vacaciones anuales son el periodo de descanso retribuido que tiene el trabajador cada año.

Son jornadas laborales retribuidas a pesar de que el trabajador interrumpe su prestación de servicios.



En el portal web del Ministerio de Trabajo puedes consultar el calendario laboral de todas las comunidades autónomas.

3.2. Vacaciones anuales

Según el ET, todos los trabajadores tienen derecho a un periodo de vacaciones anuales no inferior a 30 días naturales, que incluyen domingos y festivos, por cada año natural, del 1 de enero al 31 de diciembre.

Los convenios colectivos pueden incluir más vacaciones, pero nunca menos de los 30 días naturales que establece el ET.

Las fechas de disfrute de las vacaciones se fijarán de común acuerdo entre empresario y trabajador, conforme a lo previsto en el convenio colectivo.

Los trabajadores tendrán derecho a conocer su periodo de vacaciones con 2 meses de antelación como mínimo.

Ejemplo ► Un trabajador que fuera a disfrutar de sus vacaciones entre el 1 y el 31 de agosto tendría que saber como muy tarde el día 1 de junio que le corresponden esas fechas. ◀

Las vacaciones son retribuidas por la remuneración normal o media que viniera percibiendo el trabajador habitualmente y no pueden sustituirse por compensación económica salvo cuando el trabajador abandone la empresa sin haber disfrutado todos los días de vacaciones a que tuviera derecho en función de los días que lleve trabajados ese año.

Ejemplo ► Cuando un trabajador es contratado por un periodo inferior a un año completo las vacaciones no disfrutadas se liquidarán económicamente al terminar el contrato. ◀

Si el periodo de vacaciones fijado en el calendario laboral coincide con una incapacidad temporal derivada del embarazo, parto, lactancia o permiso de maternidad, se tendrá derecho a disfrutar de las vacaciones en fecha distinta, aunque haya terminado el año natural.

3.3. Festivos

El trabajador tiene derecho a un número de días laborables festivos no superior a 14 al año, de los que 2 corresponderán a festividades locales fijadas por los ayuntamientos. Respecto a las fiestas autonómicas, las comunidades autónomas pueden fijar aquellas que por tradición les sean propias.

El calendario de fiestas nacionales es aprobado anualmente por el Gobierno, aunque las comunidades autónomas pueden sustituir algunos días festivos por otros propios por tradición. Si bien, se respetarán siempre los siguientes festivos nacionales:

- 25 de diciembre, Navidad.
- 1 de enero, Año Nuevo.
- 1 de mayo, Fiesta del Trabajo.
- 12 de octubre, Fiesta Nacional de España.

Además de estas fechas, las comunidades autónomas pueden fijar sus propios festivos autonómicos, en días festivos nacionales diferentes de los citados o en aquellas fiestas nacionales que se trasladen al lunes.

Cuando excepcionalmente hubiera que trabajar el día de fiesta, la empresa deberá:

- Permitir un descanso compensatorio.
- Abonar, si no se permitiera el descanso compensatorio, además del salario correspondiente, el importe de las horas trabajadas en festivo incrementado en un 75%.

Joaquín Doval fue contratado en Calzados Sena S. L., el día 1 de noviembre de 2008. Si el convenio colectivo establece 30 días naturales de vacaciones anuales:

- ¿A cuántos días de vacaciones tiene derecho Joaquín hasta el 31 de diciembre de 2008?
- El sueldo de Joaquín en Calzados Sena S. L., es de 45 € diarios y ha finalizado su contrato el 30 de mayo de 2009 antes de haber disfrutado de sus vacaciones. ¿A qué compensación económica tiene derecho?
- Tras su paso por Calzados Sena, Joaquín es contratado por Gráficas Bao S. A., por 900 €/mes durante 4 meses, del 15 de junio al 15 de diciembre de 2009. ¿A qué compensación tiene derecho si el convenio colectivo de Gráficas Bao S. A. establece 22 días laborables de vacaciones anuales de los cuales ya ha disfrutado 5?

Solución:

- a. Días de vacaciones en 2008 en Calzados Sena S. L.:

$$\begin{array}{l} 30 \text{ días} \text{ ————— } 12 \text{ meses} \\ x \text{ días} \text{ ————— } 2 \text{ meses} \\ x = \frac{30 \cdot 2}{12} = 5 \text{ días} \end{array}$$

- b. Compensación por vacaciones no disfrutadas en 2009 en Calzados Sena S. L.:

$$\begin{array}{l} 30 \text{ días} \text{ ————— } 12 \text{ meses} \\ x \text{ días} \text{ ————— } 5 \text{ meses} \\ x = \frac{30 \cdot 5}{12} = 12,50 \text{ días} \end{array}$$

- Compensación correspondiente a 2009 = 12,50 días · 45 €/día = 562,50 €.
- Si no hubiera tenido tampoco vacaciones en los 2 meses que trabajó de 2008, la compensación sería:

$$5 \text{ días de vacaciones de 2008} \cdot 45 \text{ € diarios} = 225 \text{ €}$$

- Compensación total = 225 € (correspondientes a 2008) + 562,50 € (correspondientes al año 2009) = 787,50 €.

- c. Vacaciones que corresponden a 6 meses según el convenio de artes gráficas:

$$\begin{array}{l} 22 \text{ días} \text{ ————— } 12 \text{ meses} \\ x \text{ días} \text{ ————— } 6 \text{ meses} \\ x = \frac{22 \cdot 6}{12} = 11 \text{ días} \end{array}$$

- A Joaquín le corresponden 11 días laborables de vacaciones, de los cuales ya ha disfrutado 5.

- Salario diario = $\frac{900 \text{ €}}{30 \text{ días}} = 30 \text{ €/día}$.

- Compensación por vacaciones no disfrutadas en Gráficas Bao S. A. = 6 días · 30 €/día = 180 €.

Atención

Si el periodo de vacaciones fijado en el calendario laboral coincide con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto, la lactancia o el permiso de maternidad, se tendrá derecho a disfrutar de las vacaciones en fecha distinta, aunque haya terminado el año natural.

4 Los permisos retribuidos

Previo aviso y justificación, es posible ausentarse del trabajo por motivos personales o familiares y con derecho a remuneración.

La ley ha previsto una serie de circunstancias en las cuales el trabajador, previo aviso y justificación (previa o posterior), tiene derecho a ausentarse del trabajo sin perder remuneración. Tanto los motivos como la duración de las ausencias pueden ser mejorados por el convenio colectivo.

Motivo	Duración	
Matrimonio (y parejas de hecho en algunos convenios).	15 días.	
Exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto.	Tiempo indispensable.	
Lactancia de hijo menor de 9 meses (sustituible por la reducción de jornada correspondiente).	Una hora diaria o dos medias horas, a disfrutar durante la jornada (incrementada proporcionalmente en caso de parto múltiple).	
Nacimiento u hospitalización de hijo prematuro (sustituible por la reducción de jornada de hasta 2 horas correspondiente).	Una hora de ausencia del trabajo.	
Cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal (por ejemplo, como miembro de una mesa electoral o de un jurado).	Tiempo indispensable.	
Traslado de domicilio habitual.	Un día.	
Búsqueda de empleo en caso de que el contrato hubiera sido extinguido por causas objetivas.	6 horas semanales, a disfrutar durante el tiempo de preaviso (30 días).	
Representación de los trabajadores.	Horas mensuales fijadas en proporción al número de representantes, como veremos en la Unidad 5.	
	Sin desplazamiento Con desplazamiento	
Nacimiento hijo.		
Enfermedad grave o accidente de familiar hasta el 2.º grado.		
Hospitalización de familiar hasta 2.º grado.	2 días.	4 días.
Intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de familiar hasta 2.º grado.		
Fallecimiento de familiar hasta 2.º grado.		

Tabla 3.4. Permisos retribuidos. Por convenio colectivo es posible incrementar la duración de los permisos retribuidos o establecer otros distintos.

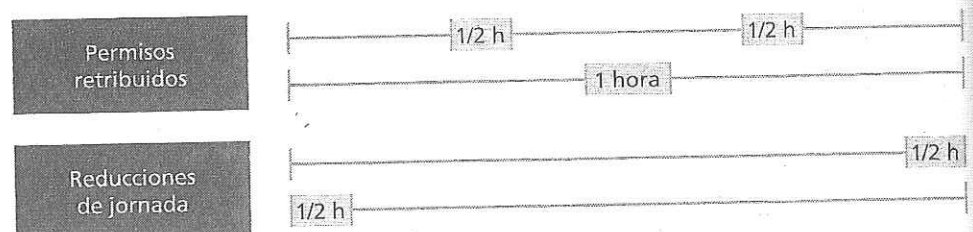


Fig. 3.4. Permisos retribuidos y reducciones de jornada relacionados con la lactancia de un menor de 9 meses.

El salario

El salario es el total de los pagos que recibe el trabajador por la prestación laboral que desempeña por cuenta ajena para el empresario. El salario retribuye el tiempo de trabajo efectivo, así como los periodos de descanso computables como de trabajo (descanso semanal, festivos, vacaciones, etc.). La remuneración salarial se puede hacer:

• En dinero: en moneda de curso legal en España en metálico, cheque o por transferencia bancaria.

• En especie: con bienes o suministros distintos del dinero, siempre que se haya fijado por la norma, el convenio o pacto con el empresario. Constituyen salario en especie el uso de vivienda, vehículo de empresa o las primas a seguros.

La parte del salario que se puede percibir en especie no deberá nunca superar el 30% de las percepciones salariales del trabajador, salvo en el caso de empleados de hogar, que pueden llegar hasta el 45%.

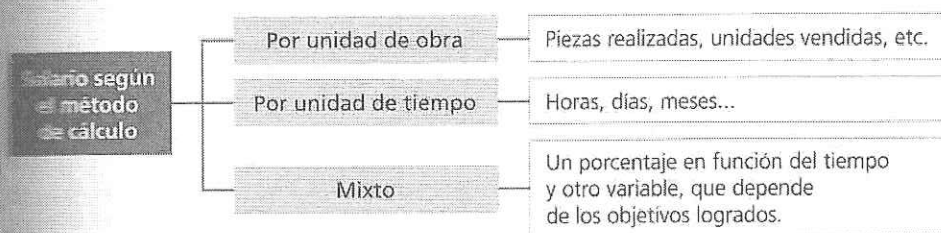


Fig. 3.5. Tipos de salario según su método de cálculo.

Con el fin de garantizar unos ingresos mínimos para los trabajadores, el Gobierno fija anualmente el denominado salario mínimo interprofesional (SMI). Todos los trabajadores tienen derecho, con independencia de su rama de actividad, a ser remunerados como mínimo por el importe del SMI.

Respecto al SMI conviene tener en cuenta:

- Se expresa en términos brutos (antes de practicar los descuentos correspondientes).
- Es el salario correspondiente a una jornada a tiempo completo.
- Incluye dos pagas extras de 30 días cada una.

Ejemplo ► El SMI para el año 2009 fue fijado por el Gobierno en 624 € mensuales. Con las dos pagas extras correspondientes, su cuantía ascendió a un total de 8.736 € anuales. ◀

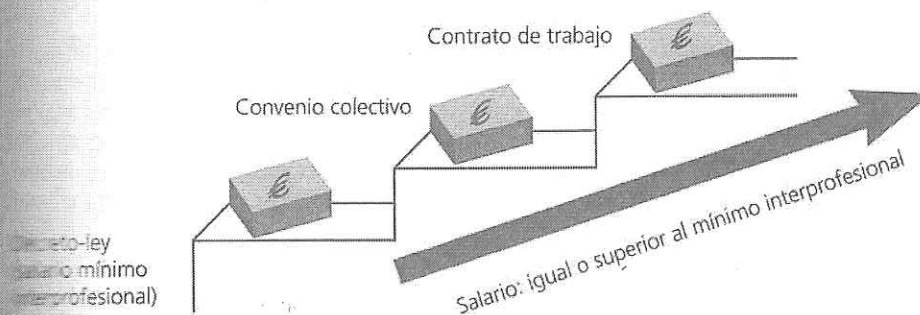


Fig. 3.7. El salario mínimo interprofesional. El salario mínimo puede mejorarse en convenio colectivo y en el contrato. En ningún caso podrá pactarse un salario inferior al ya consolidado en una norma de mayor rango. Aunque para 2009 el SMI mensual es de 624 €, el anual es de 8.736 € (624 · 14 pagas).

El salario es la totalidad de las retribuciones de los trabajadores, en dinero o especie, por la realización de un trabajo por cuenta ajena.

Atención

Para fijar el SMI, el Gobierno tiene en cuenta:

- El índice de precios de consumo.
- La productividad media nacional.
- El incremento de la participación del trabajo en la renta nacional.
- La coyuntura económica general.

El DVD incluye una tabla de salarios mínimos interprofesionales en Europa, para que puedas comparar el español con el de los países de nuestro entorno.

Son medidas orientadas a proteger la percepción del salario por parte del trabajador.

Glosario

El **embargo** es la enajenación de los bienes de una persona. Se produce como resultado de un proceso judicial con el que se trata de obligar al pago de las deudas contraídas.

5.1. Las garantías del salario

El salario es la principal, cuando no la única, fuente de ingresos para la mayoría de los trabajadores. Por esta razón las leyes lo protegen a través de las siguientes garantías o medidas:

- **Inembargabilidad del SMI:** el SMI, excepto para las pensiones por alimentos al cónyuge o a los hijos, es **inembargable**. Los salarios superiores al SMI se embargarán parcialmente conforme a los porcentajes que se señalan en la siguiente tabla:

Percepciones	Parte embargable %
Hasta 1 SMI	—
De 1 a 2 SMI	30
De 2 a 3 SMI	50
De 3 a 4 SMI	60
De 4 a 5 SMI	75
Exceso sobre 5 SMI	90

Tabla 3.6. Porcentajes embargables del salario. En atención a las cargas familiares los tribunales podrán aplicar una rebaja que oscila entre un 10 y un 15% en los cuatro primeros tramos de la escala.

- **Preferencia de los créditos salariales:** los salarios pendientes de pago tienen prioridad de pago frente a otras deudas de la empresa mientras esta no se declare en concurso de acreedores.

Preferencia	Descripción
Absoluta	Ante cualquier otra deuda del empresario tienen prioridad absoluta de pago los 30 últimos días de trabajo, hasta un máximo del doble del SMI diario.
Limitada	Los salarios tienen una prioridad sobre los bienes elaborados por la empresa mientras estén en poder de la misma, sin límite de cantidad.
Ordinaria	Tienen preferencia las hipotecas inmobiliarias, de naves y aeronaves, mobiliarias y prendas sin desplazamiento. Esta prioridad abarca los importes salariales restantes que falten por pagar (incluidas las indemnizaciones por despido), hasta un máximo del triple del SMI diario por el número de días de salario pendientes de pago.

Tabla 3.12. Límites de la prioridad del crédito salarial.

Ejemplo ► Si a los trabajadores de una empresa se les adeudan 90 días de salario, antes de pagar cualquier otra deuda que la empresa hubiera contraído, habrá de pagar los últimos 30 días de trabajo. El pago de los 60 días restantes que se debe a los trabajadores saldría, en primer lugar, de los bienes elaborados en poder de la empresa (sobre los cuales tienen preferencia los trabajadores); y, si dicho importe no fuera suficiente, con el capital que le quedara a la empresa después de pagar las deudas con hipoteca, hasta un máximo del triple del SMI diario por cada uno de los días que aún quedaran por pagar de salario. ◀

- **Fondo de Garantía Salarial (FOGASA):** organismo adscrito al Ministerio de Trabajo e Inmigración que hace frente a las deudas de las empresas por salarios e indemnizaciones pendientes de pago a sus trabajadores.

Se recurre al FOGASA cuando las empresas se encuentran en situación de insolvencia o procedimiento concursal.

El límite que paga el FOGASA a cada trabajador en concepto de salarios pendientes es el triple del SMI diario (pagas extras incluidas) con un límite de 150 días. En caso de indemnizaciones por extinción o despido el límite será de una anualidad.

Ejemplo ► El triple del SMI diario de 2009 ascendía a 72,66 € (incluyendo las pagas extras). El límite que pagaría el FOGASA a un trabajador en concepto de créditos salariales pendientes sería:

$$72,66 \text{ €} \cdot 150 \text{ días} = 10.899 \text{ €} \blacktriangleleft$$

Caso práctico 5 El embargo del salario

■ Si el SMI fuera de 650 € mensuales, ¿qué cantidad se le podría embargar a un trabajador cuyo sueldo es de 1.920 € mensuales?

Solución:

Los salarios de cuantía igual al SMI son inembargables, excepto para el pago de pensiones por alimentos al cónyuge o a los hijos. Dado que en este caso el salario es superior al SMI, los primeros 650 € del sueldo son inembargables y el resto lo descomponemos en tramos para aplicar los porcentajes que establece la ley como embargables:

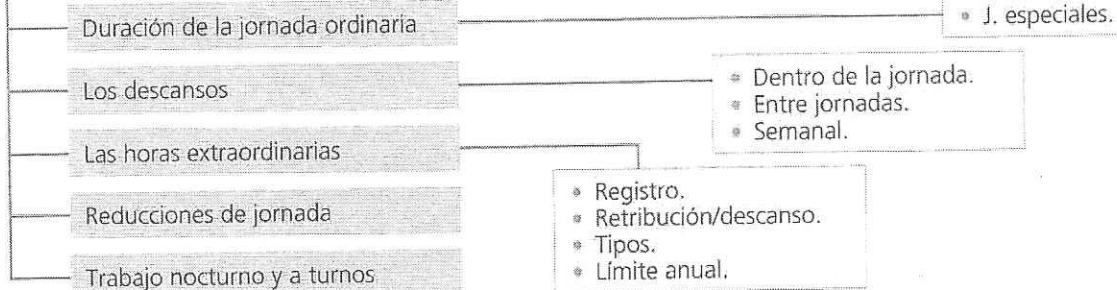
Percepciones	% embargables	Tramo	Embargables
Hasta 1 SMI	0%	650	—
De 1 a 2 SMI	30%	650	195
De 2 a 3 SMI	50%	620	310
Total:		1.920 €	505 €

Comprueba tus conocimientos

4. Si un trabajador ha prestado sus servicios en una empresa entre el 1 de octubre de 2008 y el 1 de abril de 2009 y su convenio colectivo establece 24 días laborales de vacaciones, calcula:
 - a. ¿A cuántos días de vacaciones tiene derecho en 2008?
 - b. ¿A qué compensación económica tiene derecho por las vacaciones no disfrutadas de 2009 si su salario era de 31,76 €/diarios?
5. Consulta el texto del ET y el del convenio colectivo aplicable en un sector relacionado con tu ciclo formativo. Indica en los siguientes casos a qué permisos retribuidos tienes derecho:
 - a. Hospitalización de un hermano.
 - b. Matrimonio.
 - c. Cambio de domicilio habitual.
 - d. Ser miembro de una mesa electoral.
 - e. Nacimiento de un hijo.

Esquema

Jornada de trabajo y descansos



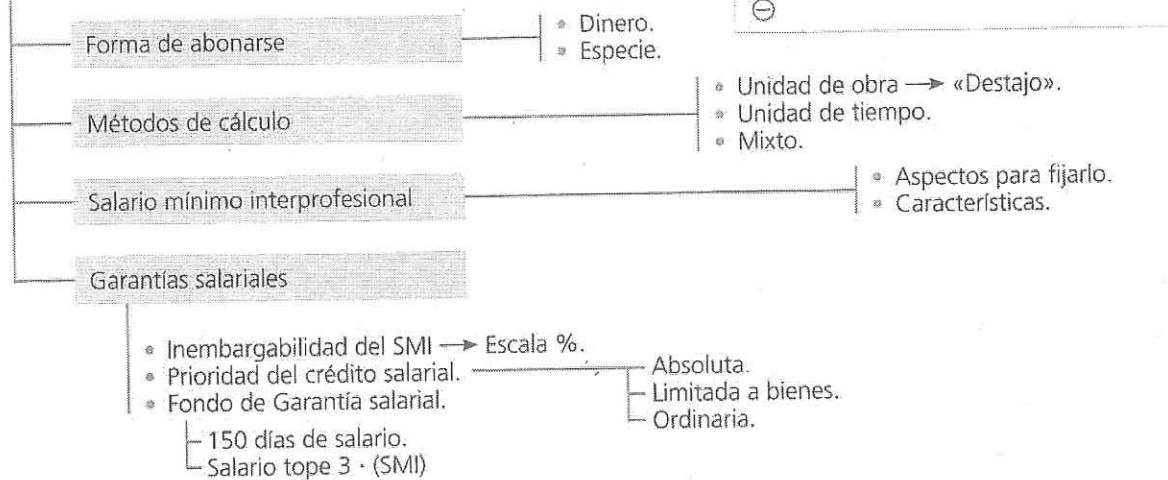
El calendario laboral



Los permisos retribuidos



El salario



Yo... y mis circunstancias

Lara Martínez, tras realizar el ciclo de cuidados auxiliares de enfermería, trabaja en una residencia de ancianos. La dirección ha decidido fijar el trabajo a turnos, de forma que las auxiliares tengan que rotar cada semana en turno de mañana, tarde y noche.

A la vez que trabaja, Lara se ha matriculado en un ciclo de grado superior, al que ha accedido mediante prueba de acceso y quiere solicitar en su empresa el turno de tarde de forma continuada para poder asistir a clase por las mañanas.

La compañera de Lara, Susana, que trabaja como psicóloga en la residencia de ancianos, ha venido realizando una jornada de 9:30 a 13:30, de lunes a viernes, desde que se la contrató indefinidamente; pero su deseo es ampliar la jornada laboral en 2 horas más, y cree que podrá solicitar al gerente de la residencia la realización de horas extraordinarias.

En la hora de la comida, Lara suele coincidir con Roberto, que trabaja en el departamento de admisiones como auxiliar administrativo. Roberto fue elegido delegado de personal en la empresa y en la última comida en la que coincidieron, informó a Lara del lugar donde está expuesto el calendario laboral.

Dos compañeros de Lara, Juan y Naiara, casados desde hace 10 años, tienen un hijo menor de 7 años, por el cual Naiara solicitó la reducción de jornada durante unos años para su cuidado. Se han enterado de que la normativa ha cambiado y la edad del menor se ha ampliado hasta los 8 años.

Otra trabajadora de la empresa, con un bebé lactante de 3 meses y jornada partida, desea acogerse al permiso retribuido de una hora para la lactancia, entrando una hora más tarde al trabajo al volver de comer.

Lara, Juan y Naiara han decidido visitar a una compañera de trabajo que se encuentra de baja médica por un accidente que sufrió esquiendo. En la residencia se rumorea que la empresa procederá a descontarle los días de baja de sus vacaciones anuales, cuestión que ha dejado muy preocupados a sus compañeros.

Responde a las siguientes preguntas, teniendo en cuenta las circunstancias de cada caso:

1. ¿Tendría Lara derecho al cambio de turno?
2. En caso de que los turnos que fija la empresa no fueran rotatorios, ¿seguiría Lara disfrutando de ese derecho?
3. ¿Crees que es obligatoria la intervención de Roberto, como delegado de personal que es, en la aprobación del calendario laboral si nada dice el convenio colectivo?
4. ¿Puede Susana ampliar su jornada realizando dos horas extraordinarias?
5. ¿Qué ocurriría en caso de que Susana, una vez pactadas las horas complementarias, quisiera dejar de hacerlas?
6. ¿Podrá Naiara acogerse de nuevo a la reducción de jornada por cuidado de hijo, habiéndola disfrutado antes, conforme la normativa anterior?
7. ¿Podrá la madre del bebé disfrutar de ese permiso a la vuelta del trabajo tras el tiempo para comer?
8. ¿Es correcta la actuación de la empresa en el caso de la compañera de Lara que se encuentra de baja médica?

Solución:

1. ¿Tendría Lara derecho al cambio de turno?

El ET indica que cuando se cursa con regularidad estudios para obtener un título académico o profesional, el trabajador tiene preferencia para elegir el turno de trabajo. Si analizamos el caso de Lara, las exigencias legales se cumplen. En primer lugar la empresa tiene organizado el trabajo a turnos, y en segundo lugar, se ha matriculado en unos estudios que dan lugar a la obtención de un título académico, asistiendo con regularidad a las clases del Instituto.

2. En caso de que los turnos que fija la empresa no fueran rotatorios, ¿seguiría Lara disfrutando de ese derecho?

Sí, Lara podría solicitar el cambio de turno, aunque estos no fueran rotatorios, siempre y cuando el turno de trabajo coincidiera con el turno de las enseñanzas que cursa.

3. ¿Crees que es obligatoria la intervención de Roberto, como delegado de personal que es, en la aprobación del calendario laboral si nada dice el convenio colectivo?

El calendario laboral lo debe elaborar la empresa y antes de aprobarlo definitivamente se debe hacer una consulta a los representantes del personal; en este caso, Roberto lo es al haber sido elegido delegado de personal, sin que sea necesario llegar a un acuerdo conjunto.

4. ¿Puede Susana ampliar su jornada realizando dos horas extraordinarias?

Susana es una trabajadora que tiene una jornada a tiempo parcial, debido a que las horas que trabaja de lunes a viernes son inferiores a la jornada máxima semanal fijada legalmente, 40 horas. Al ser parcial su jornada no puede realizar horas extraordinarias, pero sí puede solicitar a la empresa el hacer horas complementarias, por ser su contrato indefinido. Para ello, deberá pactarlo con la empresa, y recogerlo por escrito, teniendo en cuenta que las horas complementarias no podrán exceder del 15% de las ordinarias de trabajo.

5. ¿Qué ocurriría en caso de que Susana, una vez pactadas las horas complementarias, quisiera dejar de hacerlas?

En este caso, Susana, pasado un año desde que se pactó la realización de horas complementarias, y con un preaviso de 15 días, podrá renunciar a ellas justificándolo por alguno de los siguientes motivos:

- Atender responsabilidades familiares.
- Acreditar incompatibilidad horaria con una actividad formativa.
- Acreditar incompatibilidad con otro contrato a tiempo parcial.

6. ¿Podrá Naiara acogerse de nuevo a la reducción de jornada por cuidado de hijo, habiéndola disfrutado antes, conforme la normativa anterior?

Naiara podrá acogerse a dicha reducción hasta que el menor cumpla los 8 años de edad, el haber disfrutado y agotado el plazo conforme la legislación derogada no obsta para que pueda solicitarla de nuevo, siempre dentro de los límites de reducción previstos, esto es, entre un octavo y la mitad.

7. ¿Podrá la madre del bebé disfrutar de ese permiso a la vuelta del trabajo tras el tiempo para comer?

Los tribunales vienen admitiendo que en caso de madres de bebés lactantes con jornada completa, el permiso de una hora pueda disfrutarse en ese tiempo, al considerar que queda dentro de los límites de su jornada. Por ello, la madre podrá solicitar esa hora como permiso retribuido hasta que el bebé cumpla 9 meses de edad.

8. ¿Es correcta la actuación de la empresa en el caso de la compañera de Lara que se encuentra de baja médica?

Los rumores, de ser ciertos, no serían conformes a la ley, puesto que las ausencias del trabajador que no tienen su origen en la propia voluntad de este, no pueden reducir el periodo vacacional anual al que todos los trabajadores tienen derecho.

La ley para la igualdad efectiva de hombres y mujeres

A lo largo de la Unidad nos hemos referido en numerosas ocasiones a la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de hombres y mujeres, una ley creada para eliminar la discriminación de la mujer.

Principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres	
Ausencia de toda discriminación	Ámbito de aplicación en la esfera laboral
<ul style="list-style-type: none"> • Directa o indirecta. • Por razón de sexo. • Derivadas de la maternidad. • Asunción de obligaciones familiares. • Estado civil. 	<ul style="list-style-type: none"> • Acceso al empleo. • Formación profesional. • Promoción profesional. • Condiciones de trabajo. • Afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales.

Tabla 3.7. Características y ámbito (en el plano laboral) del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres.

A continuación se ofrece una relación de los principales cambios que ha motivado la ley en el Estatuto de los Trabajadores:

- **Flexibilidad horaria (art. 34.8).** Derecho a adaptar la duración y la distribución de la jornada de trabajo para compatibilizar la vida familiar con la laboral, en los términos que establezca la negociación colectiva, o el acuerdo a que se llegue con el empresario.
- **Permisos retribuidos (art. 37.3).** Se crea un nuevo permiso remunerado de 2 días, por intervención quirúrgica sin hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consaguinidad o afinidad, siempre que precise reposo domiciliario.
- **Lactancia (art. 37.4).** Se aumenta proporcionalmente el permiso para los partos múltiples. Se puede acumular en jornadas completas, en los términos que establezcan el convenio colectivo o los acuerdos de empresa; o bien pactarlo con la empresa, siempre respetando lo marcado en el convenio aplicable.
- **Reducción de jornada (art. 37.5).** Se amplían los límites de edad y de reducción de jornada. Para los trabajadores que tengan a su cargo un menor de 8 años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe actividad retribuida, se podrán beneficiar de la modificación de la reducción de jornada. Esta podrá ser de un mínimo de 1/8 y de un máximo de 1/2, con una reducción proporcional del sueldo.
- **Vacaciones (art. 38.3).** Se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta cuando coincidan con la suspensión por maternidad, lactancia, o paternidad, incluso aunque haya terminado el año natural al que corresponden.
- **Excedencias voluntarias (art. 46.2).** La antigüedad mínima para tener derecho a la excedencia voluntaria se fija en 1 año, pudiéndose solicitar por un tiempo mínimo 4 meses y no mayor a 5 años.
- **Excedencia por cuidado de familiares e hijos (art. 46.3).** En la excedencia hasta 3 años para cuidado de menores se mantiene la reserva del puesto de trabajo durante el primer año. Este plazo es ampliable a 15 meses si se trata de una familia numerosa de categoría general, y a 18 meses si es familia numerosa de categoría especial. Transcurridos estos plazos, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

- Excedencia de hasta 2 años para cuidado de familiares hasta 2.º grado de consanguinidad o afinidad (art. 46.3). La reforma incorpora la posibilidad de disfrutar estas excedencias de manera fraccionada.
- Suspensión del contrato por maternidad (art. 48.4 y 48.5). La ley añade los siguientes cambios:
 - Se amplía en 2 semanas más de la duración de la suspensión en caso de nacimiento, adopción, o acogimiento de menor discapacitado.
 - En caso de fallecimiento de la madre, aunque esta no realizara ningún trabajo remunerado, el otro progenitor o progenitora podrá hacer uso de la totalidad o de la parte del periodo de suspensión que reste y sin que se descuente la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto.
 - No se reduce el periodo de suspensión de 16 semanas en caso de fallecimiento del hijo.
 - Se amplía el periodo de permiso para casos de partos prematuros con falta de peso; o neonatos con problemas clínicos que precisen hospitalización después del parto superior a 7 días. En estos supuestos, las 16 semanas se ampliarán en tantos días como el nacido se encuentre ingresado, con un máximo de 13 semanas adicionales.
 - El progenitor o progenitora que esté disfrutando el permiso de maternidad por parto que le haya cedido la madre, continuará disfrutándolo aunque la madre no se reincorpore a su puesto de trabajo por estar en situación de incapacidad temporal.
- Suspensión del contrato por paternidad (art. 48 bis). Es un permiso de 13 días ininterrumpidos en los supuestos de nacimiento, adopción o acogimiento, ampliables en 2 días más por cada hijo a partir del segundo.
 - En el supuesto de parto, le corresponde en exclusiva al otro progenitor.
 - En los casos de adopción o acogimiento corresponderá, a su elección, a uno solo de ellos.
 - Se mantiene el permiso retribuido de 2 días por nacimiento de hijo.
- Nulidad del despido (art. 53). Se amplía la nulidad del despido al periodo en el que la trabajadora tenga suspendido el contrato por riesgo durante la lactancia, enfermedades causadas por el embarazo o por el parto. Será nulo el despido de las trabajadoras víctimas de violencia de género por hacer uso de cualquiera de sus derechos.
- Planes de igualdad (art. 85.1 y 85.2). Las empresas tienen el deber de negociar medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y oportunidades en las empresas. Las empresas de más de 250 trabajadoras, aquellas donde así lo establezca el convenio colectivo y donde lo indique la autoridad laboral, deberán negociar planes de igualdad.

Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas tendentes a lograr la igualdad de trato entre mujeres y hombres, previo diagnóstico empresarial.

La Ley de Igualdad obligó a determinados cambios en otras leyes relacionadas para aumentar la protección en los siguientes casos:

- **Riesgo durante el embarazo.** El art. 135 de la Ley General de la Seguridad Social (LGSS) se cambió para que la prestación económica sea del 100% de la base reguladora del mes anterior y conforme a la base de contingencias profesionales.
- **Riesgo durante la lactancia natural.** El art. 135 de la LGSS amplía la suspensión del contrato en los mismos términos y condiciones que el riesgo durante el embarazo. La prestación económica es del 100% de la base reguladora del mes anterior.

Actividades finales

1. ¿Son lo mismo jornada y horario?
2. ¿En qué caso es posible disfrutar de una jornada irregular?
3. ¿Qué son las jornadas especiales?
4. Maitte Navia ha realizado 10 horas extraordinarias voluntarias durante el mes de octubre y según el convenio colectivo computan con un incremento salarial del 50% sobre la hora ordinaria. Si cada hora ordinaria tiene una retribución de 22 €, calcula:
 - ¿Cuánto percibiría por las horas extraordinarias realizadas?
 - ¿Cuál sería el importe si el convenio no estableciera nada al respecto?
 - En meses anteriores y en lo que se refiere a horas extraordinarias, Maitte ha realizado 42 horas voluntarias (de las cuales ha compensado 8 con descansos), las 15 horas que establece su convenio colectivo y 5 debido a un incendio. ¿Cuántas horas extraordinarias podría realizar Maitte todavía en el resto del año?
5. Indica las posibilidades de reducción de jornada que tiene un trabajador en los siguientes casos:
 - a. Lactancia de un hijo de 7 meses.
 - b. Cuidado de un abuelo jubilado sin ocupación, que no puede valerse por sí mismo.
 - c. Hospitalización por un nacimiento prematuro.
6. En lo que respecta a su jornada y horario de trabajo, ¿qué limitaciones legales tienen los trabajadores nocturnos? ¿Y los trabajadores a turnos?
7. Un trabajador es contratado el 1 de septiembre de 2008 y es despedido el 30 de julio de 2009.
 - ¿Cuántos días de vacaciones anuales le corresponden si el convenio colectivo no establece nada al respecto?
 - ¿Cuántos días de vacaciones tiene derecho a disfrutar durante 2008?
 - Si su sueldo diario es de 30 € diarios y disfrutó de 6 días de vacaciones en 2009 antes de ser despedido, ¿qué compensación económica recibirá por las vacaciones no disfrutadas de 2009?
8. ¿Tiene derecho a algún tipo de descanso remunerado una trabajadora mayor de edad, cuya jornada diaria de trabajo es de 8:00 a 15:00 horas?
9. ¿Qué permisos retribuidos corresponden en los siguientes casos?
 - a. Jurado en un juicio.
 - b. Mudanza de domicilio.
 - c. Fallecimiento de un tío carnal.
 - d. Enfermedad grave del suegro con desplazamiento a otra comunidad autónoma.
 - e. Técnicas de preparación al parto.
10. Busca en Internet:
 - a. Información sobre la jornada de trabajo y los salarios que se perciben en el sector empresarial relacionado con tu ciclo formativo de acuerdo con el convenio colectivo en vigor.
 - b. Medidas de conciliación de la vida familiar y laboral con especial atención a las que puedan figurar en el convenio colectivo de tu sector.

- 11.** Indica si son legales las siguientes jornadas de trabajo:
- a. La contratación de un trabajador de 17 años desde las 14:00 hasta las 21:00 sin derecho a la remuneración de la pausa de los 15 minutos y un día y medio de descanso semanal.
 - b. Una trabajadora que tiene a su hijo recién nacido todavía hospitalizado y ha reducido su jornada desde las 8 hasta las 7 horas con la correspondiente disminución de salario.
 - c. Una madre que marcha media hora antes de que acabe la jornada para darle el pecho a su hija de 6 meses.
 - d. Un trabajador que reduce su jornada de 8 a 3 horas y media (con la correspondiente reducción de salario) para cuidar de su nieto de 5 años.
- 12.** ¿Qué trabajadores pueden tener un descanso entre jornadas de 7 horas? ¿Se establece alguna limitación?
- 13.** Un trabajador cobra 680 € al mes y dos pagas extraordinarias al año del mismo importe.
- ¿Cuál es su salario anual?
 - Si el SMI es de 8.800 € anuales y se incrementa en un 5%, ¿debe la empresa subir el salario de sus trabajadores? ¿Cómo se llama el principio que opera en este caso?
 - Si el nuevo SMI fuera de 9.600 € anuales, ¿tendría la empresa que subir el salario debido al incremento?
- 14.** Los nuevos dueños de una empresa se encuentran con que a los trabajadores se les considera como tiempo de trabajo efectivo, y por tanto remunerado, la hora y media del almuerzo. Razona si deben respetar esta condición laboral a pesar de haber sido acordada antes de su llegada a la empresa.
- 15.** Un trabajador ha impagado un préstamo bancario. Si el SMI es de 624 € mensuales y su sueldo es de 1.600 €, ¿qué cantidad es la que se le puede embargar mensualmente?
- 16.** En lo que respecta al tiempo de trabajo, ¿qué establecen las leyes sobre la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, así como sobre las víctimas de violencia de género?
- 17.** Razona si son verdaderas o falsas las siguientes afirmaciones:
- a. Una distribución irregular de la jornada puede suponer que un trabajador tenga que trabajar más de 9 horas diarias.
 - b. El permiso de lactancia puede ser disfrutado tanto por la mujer como por el hombre.
 - c. En cualquier tipo de jornada el descanso dentro de la misma será de 15 minutos, pero depende de lo que establezca el convenio para que sean remunerados o no.
 - d. El SMI es inembargable en cualquier caso.
 - e. Las contingencias profesionales por las que cotiza el trabajador son el desempleo, la formación profesional y el FOGASA.

Propuesta de discusión

- 18.** En España, el Gobierno fija un salario mínimo: el SMI. En otros países, como Alemania o Suecia, sin embargo, la ley no obliga a las empresas a pagar un mínimo. Busca en Internet cuál es el salario mínimo medio que se paga en la UE y discute con tus compañeros las ventajas e inconvenientes de la existencia de un salario mínimo.

Test de evaluación

1. ¿Qué horas extras no cuentan para el límite de las 80 horas?
 - a. Horas voluntarias compensadas por trabajo.
 - b. Horas voluntarias.
 - c. Pactadas en el convenio colectivo.
 - d. Horas estructurales.
2. ¿Cuál es el límite de tiempo para disfrutar de la compensación de horas extraordinarias por tiempo de descanso?
 - a. 6 meses.
 - b. 4 meses.
 - c. Dentro del año natural.
 - d. 4 semanas.
3. La reducción de jornada por guarda legal oscila entre:
 - a. Un octavo y la mitad.
 - b. Un tercio y la mitad.
 - c. Dos tercios y la mitad.
 - d. Ninguna de las anteriores.
4. En el trabajo nocturno:
 - a. Un tercio de la jornada anual está comprendida en horario de 22:00 a 6:00 horas.
 - b. Siempre se trabaja entre las 22:00 y las 6:00 horas.
 - c. No se puede exceder las 7 horas de promedio cada 15 días.
 - d. Ninguna de las anteriores es correcta.
5. El trabajo a turnos:
 - a. No puede ser realizado por menores de 18 años.
 - b. Permite acumular descansos.
 - c. Ningún trabajador puede estar en turno de noche más de 2 semanas consecutivas.
 - d. Es obligatorio por fuerza mayor.
6. A lo largo de 2009, ¿de cuántos días de vacaciones puede disfrutar un trabajador que se ha incorporado a la empresa el 1 de marzo de 2009 y cuyo convenio establece 30 días naturales al año?
 - a. 20.
 - b. 25.
 - c. 30.
 - d. 5 semanas.
7. El plazo mínimo de antelación para saber el periodo de disfrute de las vacaciones es:
 - a. 2 meses.
 - b. 1 mes.
 - c. 15 días.
 - d. 2 semanas.
8. En general, ¿cuál es el límite de festivos anuales de carácter retribuido y no recuperable?
 - a. 14 días.
 - b. 12 días.
 - c. Depende de la comunidad autónoma.
 - d. 8 días.
9. El descanso mínimo entre jornadas es de:
 - a. 8 horas.
 - b. 10 horas.
 - c. 12 horas.
 - d. 14 horas.
10. Sobre el descanso de los 15 minutos.
 - a. Siempre es remunerado.
 - b. Se tiene derecho a él cuando la jornada es superior a las 6 horas.
 - c. Ninguna es cierta.
 - d. Es obligatorio.