



UNIVERSIDAD DE JAÉN
Facultad de Ciencias Sociales y Jurídicas

Trabajo Fin de Grado

LA JORNADA LABORAL Y EL HORARIO DE TRABAJO

Alumno: Domingo Valdivia Sutil

Julio, 2016

RESUMEN

La jornada de trabajo en España hace referencia a la jornada de trabajo o jornada laboral que aparece regulada en el Estatuto de los trabajadores. Este establece que la jornada legal máxima no podrá ser superior a las 40 horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual, así como que el límite diario no podrá ser superior a 9 horas de trabajo efectivo. Por convenio colectivo se puede modificar este límite diario, siempre que se respete el tiempo de descanso entre jornadas.

La jornada, la tipología de jornadas y el horario de trabajo son conceptos que, más adelante, se definirán y se estudiarán de manera concreta en los distintos artículos de las leyes que lo regulan.

PALABRAS CLAVE: jornada laboral, horario de trabajo, derecho laboral Español, Estatuto de los Trabajadores (ET), descanso laboral, convenios colectivos, Constitución española (CE).

ABSTRACT

The working schedule in Spain pays reference to what is established and regulated by the statutes or workers' rights.

It is regulated that the legal working week cannot be superior to 40 hours on average over the course of a year and that the daily limit cannot be superior to 9 hours of work.

According to a collective agreements this daily limits can be modified, although the respective break time must be adhered to during the working day and between days.

The working schedule, type and hours of work are concept that will be defined and studied in more detail later as well as the different articles of each law which regulated the working schedule.

KEY WORDS: working hours, Spanish labor law, the Workers' Statute, rest from work, collective agreements, Spanish Constitution.

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN	4
2. EVOLUCIÓN HISTORICA DE LA JORNADA LABORAL	4
3. MARCO NORMATIVO DE LA JORNADA LABORAL	7
4. TIPOS DE JORNADA	9
4.1. Jornada ordinaria	9
4.2. Jornada especial	10
4.2.1. Ampliaciones de jornada	11
4.2.2. Jornadas reducidas	12
5. EL HORARIO DE TRABAJO	13
5.1. Jornada partida y jornada continuada	13
5.2. Horas extraordinarias	14
6. DESCANSOS	16
6.1. Descanso durante la jornada y descanso diario	16
6.2. Descanso semanal	16
6.3. Descanso anual	17
6.4. Festivos laborales	18
7. TRABAJO Y TRABAJADOR NOCTURNO	19
8. TRABAJO DE MENORES	20
9. TRABAJO A TURNOS	22
10. CONCLUSIÓN	23
11. BIBLIOGRAFÍA	24
ANEXO: TRATAMIENTO CONVENCIONAL DE LA JORNADA Y EL HORARIO DE TRABAJO	26
- Convenio Grupo Eroski	26
- Convenio Grupo Champion	29
- Convenio de La Casera	34

1. INTRODUCCION

La elección del tema “Jornada de trabajo, tipología de jornadas y horario de trabajo” es interesante de analizar por la relevancia social que provoca y por los continuos cambios que sufre dentro de la normativa existente en el país, ya que el Derecho del Trabajo es uno de los aspectos más cambiantes en nuestro sistema normativo. Por lo tanto, en este trabajo estudiaremos los derechos y los deberes que surgen de la legislación y cómo éstos regulan los términos a examinar.

Detalladamente veremos los tipos de jornada existentes y el descanso del que tienen que disfrutar los trabajadores en el desempeño de sus tareas, además analizaremos el trabajo a turnos y el trabajo nocturno, los cuales han adquirido relevancia en las últimas décadas. A parte de estos colectivos también observaremos el trabajo de los menores de edad y los riesgos y limitaciones a los que estos se enfrentan.

Finalmente podremos analizar detenidamente tres convenios colectivos de empresas punteras, en cuanto a materia de jornada laboral y horario de trabajo se refiere, como son; Eroski, Champion y La Casera.

2. EVOLUCIÓN HISTORICA DE LA JORNADA LABORAL

A rasgos generales, el reconocimiento de los derechos de los trabajadores fue surgiendo con la evolución del Derecho del Trabajo.

Antiguamente en las sociedades pre-industriales los que prestaban un servicio no se consideraban trabajadores, hablamos de esclavos y siervos, que posteriormente fueron sustituidos por los gremios. Pero, que no existiera una verdadera legislación laboral antes de la Revolución Industrial es compatible con el hecho de que en épocas anteriores haya habido normas reguladoras del trabajo. Un ejemplo, y paralelamente a la existencia de los esclavos, es que en Grecia y en Roma existían las llamadas “*locatio-conductio operis y la locatio-conductio operarum*”¹, es decir, los trabajos de los artesanos que funcionaban de manera autónoma con un régimen de voluntariedad y, los trabajos por cuenta ajena en la

¹ MONTOYA MELGAR, Alfredo. *Derecho del Trabajo*. Editorial Tecnos. 34ª Edición, Madrid 2013. Págs. 56 y 57.

que el trabajador prestaba sus servicios por una remuneración. Posteriormente, en la época de los gremios ya se configuraba el contrato de aprendizaje que aun no estando regulado en ninguna norma, se pactaba verbalmente.

Con la aparición de las primeras manufacturas y la decadencia del sistema gremial y el trabajo servil, se constituye la Época Industrial, que empieza con la Revolución Industrial (Gran Bretaña, 1760). Con el inicio de esta nueva etapa surge el desarrollo tecnológico y con ello la demanda de mano de obra con una retribución establecida, es decir, por primera vez podemos hablar del concepto de trabajador.

En el caso de España, y en referencia a las normas que se dictaron en relación a la jornada de trabajo y horario, podemos decir, que *las primeras leyes laborales (1873) estuvieron encaminadas hacia la protección de la vida del trabajador y su seguridad en el trabajo; la minoría de edad y la maternidad de la mujer trabajadora*². Por lo tanto, se considerara que el concepto de Derecho del Trabajo surge con la Ley BENOT (Ley de 24 de Julio de 1873), innovadora y revolucionaria en el momento en el que nos encontramos, que abolió el trabajo a los menores de diez años y limitó la jornada a los menores de quince. Por otro lado, surgen normas como la Ley del 13 de Marzo de 1900 sobre el trabajo de mujeres y menores, en la que la trabajadora podía interrumpir su jornada una hora al día si tenía hijos lactantes. También, encontramos la Ley de 3 de Marzo de 1904, sobre el descanso dominical (por entonces no retribuido). Sin embargo y a pesar de tantas leyes estas no supusieron mejoras, ya que no se cumplían.

Durante la etapa de 1917 y 1923 (contexto de la Huelga de la Canadiense) empieza la preocupación hacia los problemas sociales en relación con los problemas económicos, de este temor surgen algunas normas relevantes como el RD de 11 de Marzo de 1919, referente al retiro obrero; el RD de 3 de Abril, que limitaba de la jornada laboral a ocho horas y el RD de 21 de Agosto, del mismo año, sobre excepciones a la jornada máxima legal.

Ya en 1926, durante la dictadura de Primo de Rivera y en la que el dictador tiene bajo control todos los ministerios, se dicta el Código del Trabajo (RDL de 23 de Agosto), que como antecedente histórico, es la norma que consolida el Derecho del Trabajo e *implica su*

² GARCÍA NINET, José Ignacio; VICENTE PALACIO, María Arántzazu y otros. *Derecho del Trabajo*, Cizur Menor-Navarra (Editorial Aranzadi Thomson Reuters), 7ª Edición. 2012. Pág. 70.

*nacimiento como sistema ordenado de normas laborales*³. Por lo tanto, se trata de la *recopilación oficial de leyes de trabajo y regulación diferenciada del contrato de trabajo*⁴, siendo el contrato de trabajo la institución esencial y básica de la política social, tal y como se indica en la propia Exposición de Motivos del Código. Por otro lado, otra aportación jurídica importante fue la creación de la Organización Corporativa Nacional.

Tras la dictadura y situándonos en la época de la II República (1931-1939), observamos que se establece un ordenamiento jurídico más extenso respecto a la defensa de los derechos de los ciudadanos, así fue con la Constitución de diciembre de 1931, en la que se definía a España en su artículo 1 como *“una República democrática de trabajadores de toda clase”* y se establecía la necesaria obligación de desarrollar normas en materia de legislación de trabajo y de seguridad social (art.46). Por otro lado, uno de los ejemplos más relevantes en la época en cuanto al desarrollo de leyes laborales fue la Ley de Contrato de Trabajo, de 21 de noviembre de 1931.

Finalizada la II República y con la llegada de la época franquista (1939-1975), durante la Guerra Civil, se elabora el Fuero del Trabajo (Decreto de 9 de marzo de 1938) *con el propósito político de sustituir los viejos textos aprobados con criterio materialista antes del Glorioso Alzamiento Nacional, se postulaba de modo directo que toda materia relacionada con la reglamentación del trabajo, será de función privativa del Estado que se ejercerá sin delegación posible por el Ministerio de Trabajo*⁵. Por lo tanto, las funciones en materia laboral quedaban encomendadas solamente al Estado.

Tras la muerte de Franco y durante la época de la transición (1975-1978), hubo leyes de gran importancia como; la Ley de Relaciones Laborales, de 8 de abril de 1976, que tuvo incidencia en las relaciones individuales del trabajo y que *a pesar de sus deficiencias técnicas y de contenido, esta Ley introdujo significativas mejoras en los derechos de los trabajadores y puede considerarse el antecedente inmediato del Estatuto de los Trabajadores*⁶.

³ MONTOYA en GARCÍA NINET, José Ignacio; Vicente Palacio, María Arántzazu y otros. *Op. Cit.* Pág. 76.

⁴ PALOMEQUE LÓPEZ, Manuel Carlos; ÁLVAREZ DE LA ROSA, Manuel. *Derecho del Trabajo*. Editorial Universitaria Ramón Areces, 20ª Edición. 2012. Pág. 67.

⁵ PALOMEQUE LÓPEZ, Manuel Carlos; ÁLVAREZ DE LA ROSA, Manuel. *Op. Cit.* Pág. 71.

⁶ GARCÍA NINET, José Ignacio; VICENTE PALACIO, María Arántzazu y otros. *Op. Cit.* Pág. 76.

Finalmente, «España se constituye en un Estado social y democrático de Derecho» (art. 1.1) con la Constitución Española de 1978, actualmente en vigor y siendo la norma suprema del Ordenamiento Jurídico español. A partir de aquel momento, las leyes laborales se vieron envueltas en una serie de cambios que a día de hoy traducimos como un amplio abanico de derechos y libertades.

3. MARCO NORMATIVO DE LA JORNADA LABORAL

En la regulación de la jornada laboral *hay tres elementos a destacar*⁷

1. **Intervención normativa del Estado:** Forman el mínimo legal, nunca podrán empeorarse las condiciones establecidas. Esta intervención puede verse reflejada en:

- **Constitución Española:**

La Constitución Española es la norma suprema del Ordenamiento Jurídico Español que define y rige, entre otros, los derechos y las libertades mínimas de los ciudadanos del territorio. Esta norma, dicta unos principios básicos que, posteriormente, serán desarrollados y complementados por distintas leyes, las cuales regularán cada una de las materias que vamos a tratar. Así pues, es su supremacía la que garantiza el cumplimiento de los derechos estipulados en cada uno de sus preceptos.

Son muchos los artículos referidos a los derechos de carácter laboral, incluidos los considerados derechos fundamentales como es el Art. 28 CE (Libertad sindical y derecho a huelga). Vamos a analizar detenidamente el artículo 35.1, y el artículo 40.2 de la norma.

El artículo 35.1 de la Constitución Española señala: *“Todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo”*.

⁷ PALOMEQUE LÓPEZ, M.C. y Álvarez de la Rosa, M. (2012). Derecho del Trabajo (20.ª edición). Madrid: Editorial Universitaria Ramón Areces. Página 678.

El artículo 40.2 establece que *“los poderes públicos fomentarán una política que garantice la formación y readaptación profesionales; velarán por la seguridad e higiene en el trabajo y garantizarán el descanso necesario, mediante la limitación de la jornada laboral, las vacaciones periódicas retribuidas y la promoción de centros adecuados.”*

- **Ley del Estatuto de los trabajadores:**

La CE de 1978 establece en su artículo 35.2 la elaboración de un Estatuto de los Trabajadores. El primer Estatuto surgió con la Ley 8/1980, de 10 de marzo (LET) la cual ha sufrido diversas modificaciones y variaciones hasta el momento, siendo la más importante la Reforma Laboral de 1994 con la Ley 11/1994, de 19 de mayo, por lo que se modificaron determinados artículos del Estatuto de los Trabajadores.

La Ley 11/1994, de 19 de mayo, fue trascendente y supuso un gran cambio en el contenido del Estatuto, ya que, modificó los preceptos de éste y estableció nuevas normas referentes a las relaciones laborales, así como a la duración y distribución de la jornada. Sin embargo, las modificaciones que tiene hoy en día el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores no sólo incluye las correcciones de la Ley 11/1994, de 19 de mayo, sino que también contiene las variaciones establecidas en la Ley 35/2010, de 17 de septiembre, la Ley 3/2012, de 6 de julio y el RDL 16/2013, de 20 de diciembre, entre otras muchas.

Se puede decir que el ET/1995 es una norma que sufre cambios constantemente y que regula el contenido de las relaciones laborales; además, establece los principios básicos a seguir.

- **Jurisprudencia:** Es decir, el conjunto de decisiones que toman los tribunales respecto a esta materia.

2. **Los convenios colectivos:** Es un tipo peculiar de contrato celebrado entre los trabajadores y los empleadores de una empresa o un sector laboral. En estos

acuerdos se pueden regular todos los aspectos de la relación laboral como salarios, jornada, descansos, vacaciones, etc. Siempre están orientados a mejorar el mínimo legal.

3. **Voluntad de las partes:** Entre todos los hechos o actos jurídicos generadores de obligaciones, el contrato es, indudablemente, aquel en el que la voluntad de los particulares cumple una función más importante ya que su elemento característico, es el consentimiento, o sea el acuerdo libre de la voluntad de las partes⁸.

4. TIPOS DE JORNADA

4.1. Jornada ordinaria

La jornada ordinaria es la que se pacta en los contratos o convenios colectivos, pero no es lo mismo que la jornada máxima legal puesto que este último concepto es el límite imperativo de derecho necesario de la jornada ordinaria.

La jornada legal máxima viene regulada en el artículo 34.1 del Estatuto de los Trabajadores, en el cual se expone que *“será pactada en contratos o convenios colectivos, y que su duración no podrá ser superior a las 40 horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual”*. El límite diario no podrá ser superior a 9 horas de trabajo efectivo. Por convenio colectivo se puede modificar este límite diario, siempre que se respete el tiempo de descanso entre jornadas. Autores como Alfredo Montoya Melgar, determinan que *el límite máximo de las cuarenta horas semanales juega más como módulo de cálculo del límite máximo anual que como verdadero tope semanal infranqueable*⁹. Es decir, da a entender que la jornada semanal sirve más para determinar el número de horas máximas legales a lo largo del año que *descontando los festivos y las vacaciones se viene estimando que el número máximo de horas al año sería el de 1.826 y 27 minutos*¹⁰.

La distribución irregular de la jornada de trabajo es en la que el trabajador no presta de forma regular su jornada de trabajo todas las semanas del año. Una de sus finalidades es

⁸ PALOMEQUE LÓPEZ, M.C. y Álvarez de la Rosa, M. (2012). Derecho del Trabajo (20.ª edición). Madrid: Editorial Universitaria Ramón Areces. Página 681.

⁹ EZQUERRA ESCUDERO, Luis. Tiempo de trabajo: duración, ordenación y distribución. Editorial Atelier. Barcelona 2006. *Opt. Cit.* Pág. 34.

¹⁰ GARCÍA NINET, José Ignacio; VICENTE PALACIO, María Arántzazu y otros. *Opt. Cit.* Pág. 678,

que el empresario disponga de un mecanismo para adaptar las horas anuales en las que sus trabajadores prestan sus servicios a los períodos de mayor producción o a otros imprevistos que pudieran darse durante el año¹¹. Vendrá dada por la autonomía colectiva, ya sea mediante acuerdos o pactos de empresa. El límite lo marca el artículo 34.2 ET, modificado por la Ley 3/2012, de 6 de julio que como dice en su artículo 9 «si no hubiera pacto, la empresa podrá distribuir de manera irregular a lo largo del año el 10% de la jornada de trabajo».

El tiempo de trabajo efectivo es el que se destina a la ejecución de las tareas para las cuales el trabajador ha sido contratado. Éste sólo computará si el trabajador se encuentra desde el principio al final de la jornada en su puesto de trabajo.

El tiempo de trabajo efectivo viene regulado en el artículo 34.5 del Estatuto de los Trabajadores, en el que se dice que el tiempo de trabajo se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo. Por lo tanto, no será considerado tiempo de trabajo efectivo:

- Los tiempos de desplazamiento al comedor¹²
- La custodia o mera presencia¹³
- La espera, acceso o salida del trabajo¹⁴
- Tiempo de desplazamiento desde el garaje al centro de trabajo¹⁵

4.2. Jornadas especiales

Las jornadas especiales son jornadas que se fundamentan en el artículo 34.7 del ET/1995. En este artículo se establece: *“El gobierno, a propuesta del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y previa consulta a las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, podrá establecer ampliaciones o limitaciones en la ordenación y duración de la jornada de trabajo y de los descansos, para aquellos sectores y trabajos que por sus peculiaridades así lo requieran”*.

¹¹ PÉREZ SÁNCHEZ, Pedro José. Distribución irregular de la jornada laboral. Publicado el 16/09/2012. Garrigues.

¹² Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Murcia de 15/12/1993, AS 5470.

¹³ Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía/Sevilla de 11/01/1994, AS 307.

¹⁴ Sentencia del Tribunal Supremo de 29/11/1994, AS 10089.

¹⁵ Sentencia del Tribunal Supremo de 12/12/1994, AS 4663.

Por lo tanto, el desarrollo de las ampliaciones o limitaciones en la ordenación y duración de la jornada de trabajo y los descansos se resume con el establecimiento del RD 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo. Además, dicha Ley afecta también al artículo 36.1 y 37.1 del Estatuto de los trabajadores, en referencia al trabajo nocturno, trabajo a turnos y ritmo de trabajo y al descanso semanal, fiestas y permisos.

4.2.1. Ampliaciones de jornada

Las ampliaciones de jornada vendrán regulados desde el artículo 3 hasta el artículo 22 del Capítulo II del Real Decreto 1561/1995, y determinan:

- Para los empleados de fincas urbanas se considera tiempo de trabajo las horas comprendidas entre la hora de apertura y la de cierre de portales, además, estipula que el tiempo de trabajo efectivo no tiene que exceder la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo regulado por el artículo 34 del ET/1995. (Artículos 3 y 4).
- Los trabajadores del campo, cuando se trate de circunstancias estacionales en la que se tenga que intensificar el trabajo o realizar la actividad en determinados períodos, la jornada se podrá ampliar hasta en un máximo de veinte horas semanales, teniendo en cuenta que la jornada diaria no puede exceder a las doce horas de trabajo efectivo y, las horas que exceden de la jornada ordinaria se computarán y se pagarán como horas extraordinarias (Art. 5).
- Para el sector del comercio y la hostelería el Real Decreto sólo determina los términos especiales para el descanso semanal (Artículos 6 y 7).
- Para los trabajadores de transportes y trabajo en el mar, en el precepto hace una distinción entre tiempo de trabajo efectivo y tiempo de presencia, la duración máxima del tiempo de trabajo efectivo será la establecida para la jornada ordinaria del artículo 34 del ET/1995, así como para las horas extraordinarias en el artículo 35 del ET/1995. Por otra parte, el tiempo de presencia no tiene que exceder el promedio de veinte horas semanales en un período de un mes (Art. 8).
- La regulación para los trabajadores que realicen trabajo a turnos (Art. 19).
- Para los trabajos de puesta en marcha y cierre de los demás, se permite la ampliación del tiempo imprescindible, que ha de ser debidamente pagado o compensado, pero que no

computará para la duración máxima de la jornada ordinaria ni para el número máximo de horas extraordinarias (Art. 20).

- Los trabajos en condiciones especiales de aislamiento o lejanía (Art. 21).
- Los trabajos en actividades con jornadas fraccionadas (Art. 22).

4.2.2. Jornadas reducidas

Las jornadas reducidas son aquellas en las que se hacen mención en el RD 1651/1995 y también, las que están recogidas en el ET. Así, el profesor José Ignacio García Ninet, en el manual *Derecho del Trabajo*¹⁶ hace una distinción entre estas limitaciones:

- Jornadas reducidas genéricas

Estas jornadas son las que se encuentran recogidas en el Capítulo III del RD 1561/1995 y regula.

- Trabajos expuestos a riesgos ambientales, donde la reducción que se realice de la jornada no afectará al salario de los trabajadores (art. 23).
- Trabajos en el campo con situaciones de especial penosidad, donde la jornada no podrá exceder de seis horas y veinte minutos diarios y de treinta y ocho horas semanales de trabajo efectivo. Por el contrario, los trabajos donde el trabajador realice sus funciones con los pies en el agua o fango y en las de cava abierta, no se podrá realizar una jornada diaria de seis horas ni de treinta y seis horas semanales (art. 24).
- Trabajo de interior de minas, la jornada no será superior a treinta y cinco horas y si se trabajara completamente mojado, no superará las cinco horas como máximo (art. 25-28).
- Los trabajos de construcción y obras públicas subterráneos con las mismas condiciones que en el apartado anterior, se tomarán idénticas medidas (art. 29).
- Trabajos en «cajones de aire comprimido» que obedecerán lo que se establece en el Orden ministerial de 20 de enero de 1956 (art. 30)
- Trabajo en cámaras frigoríficas y de congelación, que según la temperatura que se trabaje habrá unos límites específicos (art. 31).

¹⁶ GARCÍA NINET, José Ignacio; VICENTE PALACIO, María Arántzazu y otros. *Opt. Cit.* Págs. 701-709.

- Jornadas reducidas por circunstancias personales

Las que se encuentran tipificadas en el ET/1995 en las que se reduce la jornada y, en algunos supuestos, el tiempo de trabajo efectivo.

- La realización de registros de taquillas y efectos particulares del trabajador, cuando se considere necesario, para la protección del patrimonio del empresario y de los demás trabajadores de la empresa. Este registro se realizará dentro del centro de trabajo y en horas de trabajo (art. 18 ET). Por lo tanto, supondrá la reducción del tiempo de trabajo efectivo que realiza el trabajador.

- La empresa está obligada a facilitar una formación en materia de seguridad e higiene a los trabajadores que contrata, o cuando se haga un cambio de puesto de trabajo o tengan que aplicar una nueva técnica que pueda ocasionar riesgo (art. 19.4 ET).

- Por lactancia de un hijo menor de nueve meses de edad, se puede realizar un permiso de una hora que se podrá dividir en dos fracciones o se podrá sustituir este permiso por la reducción de jornada, con un máximo de media hora o acumularlo en jornadas completas (artículo 37.4 ET).

- La ausencia por nacimientos de hijos, prematuros o no, los trabajadores tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora; así como al de reducir su jornada, hasta un máximo de dos horas con la disminución proporcional del salario (art. 37.4 bis).

- Para el cuidado de menores o minusválidos, se tendrá el derecho de reducir la jornada de trabajo diario con la debida disminución proporcional del salario (art. 37.5 ET).

- Otros supuestos reflejados en el ET, como la jornada reducida para los contratos a tiempo parcial (art. 12), los contratos de relevo (art. 12.6), las reducciones que pueden surgir con las jornadas continuadas, las jornadas nocturnas o las reducciones de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o derivadas de fuerza mayor (art. 47).

5. HORARIO DE TRABAJO

5.1. Jornada partida y jornada continuada

El ET/1980 regulaba la jornada máxima legal de la jornada partida y continuada. Sin embargo, el ET/1995 no regula explícitamente éstas jornadas aunque sí hace mención en sus preceptos, como en el artículo 34.4 ET/1995.

Podemos definir la jornada continuada como aquella jornada en la que se realiza el horario de trabajo de manera continua, pero con un descanso mínimo según las horas realizadas. Por el contrario, definiremos la jornada partida como aquella jornada en la que la distribución del horario se realiza en dos “bloques”, realizando el trabajador dos horarios distintos en su misma jornada.

El artículo 34.4 del ET, determina que para las jornadas continuadas en las que se iguale o supere las seis horas de trabajo efectivo se tiene que realizar un descanso mínimo de quince minutos, que se podrá establecer como tiempo de trabajo efectivo si lo acuerda el convenio colectivo o el contrato de trabajo; si se tratará de un menor de dieciocho años, este descanso de incrementará a media hora cuando el trabajador realice una jornada continuada de cuatro horas y media o más. Dicha pausa, se podrá ampliar, por convenio colectivo o contrato individual, pero en ningún caso se podrá reducir; además, se trata de un descanso más conocido como *la pausa por bocadillo*, *Debe necesariamente disfrutarse en algún momento intermedio de la jornada, pero no al principio ni al final de aquélla, porque en tal caso no se trataría de un descanso, sino de una simple reducción de jornada*¹⁷.

5.2. Horas extraordinarias

Las horas extraordinarias se regulan en el artículo 35 del Estatuto de los trabajadores. Son horas extraordinarias aquellas horas realizadas sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo.

Distinguimos entre dos tipos de horas extraordinarias:

- **Las horas extraordinarias comunes.**

Son las de régimen común, se caracterizan por:

1. Las horas extraordinarias no pueden superar las 80 al año, salvo para los trabajadores que por su modalidad o duración de su contrato realicen una

¹⁷ GARCÍA NINET, José Ignacio; VICENTE PALACIO, María Arántzazu y otros. *Opt. Cit.* Pág. 733.

jornada de cómputo anual inferior a la general de la empresa, el número máximo de horas extraordinarias se reducirá en la proporción que exista entre esas jornadas.

2. Las horas extraordinarias mediante convenio colectivo o en su defecto, contrato individual, se pueden abonar por una cuantía fijada, nunca inferior al valor de la hora ordinaria, o se pueden compensar mediante descanso retribuido. En caso de no haber pacto se compensan con descanso en los 4 meses siguientes a su realización.
3. La prestación de horas extraordinarias será voluntaria, salvo que su realización se haya pactado en convenio colectivo o contrato individual de trabajo¹⁸.
4. Los trabajadores a tiempo parcial podrán realizar horas extraordinarias y su límite será que la suma de las horas ordinarias, las extraordinarias y las complementarias no excedan la jornada pactada. (Reforma Ley 3/2012 de 10 de febrero). Para un trabajador contratado a tiempo parcial, es hora extraordinaria la *que se realice sobre la jornada de trabajo pactada en el contrato de trabajo*¹⁹.
5. Las horas extraordinarias según el artículo 36.1 del ET, están prohibidas a los menores de 18 años, a discapacitados y a los trabajadores nocturnos.

- **Las horas extraordinarias de fuerza mayor.**

Son las realizadas para prevenir o reparar siniestros y otros daños urgentes. Estas son obligatorias, su ejecución no depende de la voluntad del trabajador, y se prolongarán tanto como dure el la prevención o reparación del siniestro. Podrán realizarlas trabajadores nocturnos y no se tienen en cuenta para el cómputo de horas extraordinarias autorizadas ni para el cómputo de horas ordinarias, además se retribuyen como las horas comunes.

¹⁸ Sentencia del Tribunal Central del Trabajo de 30 octubre (RTCT 1979\5975). Desestimación del recurso por despido improcedente a la negativa a realizar horas extraordinarias.

¹⁹ GÓMEZ ABELLEIRA, Francisco Javier: Las horas extraordinarias en el trabajo a tiempo parcial. Aranzadi Social vol. V. BIB 1997\1008.

6. DESCANSOS

Hay que distinguir entre el descanso a lo largo de la jornada y el descanso entre jornadas de trabajo, Además del descanso semanal, anual y los días festivos laborales.

6.1.Descanso durante la jornada y descanso diario

Siempre que la jornada diaria continuada exceda de 6 horas, se deberá de fijar un descanso no inferior a 15 minutos y no se podrá sustituir por compensación económica. La pausa durante la jornada de los menores de edad tiene que ser como mínimo de 30 minutos cuando la jornada continuada supere las 4 horas y media.

Entre el final de una jornada y el comienzo de otra deben de darse como mínimo 12 horas de descanso, esto supone un derecho necesario. Es una regla general de aplicación a las relaciones laborales con algunas excepciones. *La finalidad es garantizar al trabajador un descanso continuado que le permita recuperarse del desgaste físico y mental sufrido*²⁰.

En España es factible el pluriempleo, por lo que el trabajador podrá dedicar su tiempo de descanso a otro empleo, aunque tiene algunas limitaciones, como son; cuando el trabajo para otro empresario perjudique el rendimiento o el cumplimiento de las relaciones laborales, cuando se perjudique la salud del trabajador o cuando en el contrato haya un acuerdo de exclusividad con la empresa contratante.

6.2.Descanso semanal

Se reconoce legalmente un derecho retribuido e irrenunciable al descanso mínimo semanal de un día y medio ininterrumpido, acumulable por periodos de hasta 14 días. El día de descanso tendrá que coincidir con el domingo y el sábado por la tarde o el lunes por la mañana²¹. En el caso de los menores de edad se amplía hasta los 2 días.

Por lo tanto, se trata de un derecho del trabajador que además tiene unas ciertas garantías, ya que *este descanso no puede yuxtaponerse o solaparse con el descanso diario, o lo que es*

²⁰ GARCÍA NINET, José Ignacio; VICENTE PALACIO, María Arántzazu y otros. *Opt. Cit.*. Pág. 693.

²¹ Sentencia del Tribunal Superior de 5 julio 1988 (RJ 1988\5526). (Sala de lo Contencioso-Administrativo). En esta sentencia, se expone el caso de la empresa Metalúrgica D. F, S. A. la cual infligió el art. 37 ET al no respetar el descanso semanal de 28 de sus trabajadores

*lo mismo, que el descanso diario entre jornadas no entra en el cómputo de las 36 horas*²². Por lo tanto, se trata de un derecho negociable y se puede disfrutar en otros días. Además, el cúmulo del descanso por períodos de catorce días se traduce como el disfrute de tres días de descanso ininterrumpidos y once de trabajo que podrá ser pactado y, en todo caso, habrá de respetar el descanso entre jornadas.

6.3.Descanso anual

Es el derecho del trabajador a un descanso más prolongado, reconocido en el Art. 40.2 CE “*vacaciones periódicas retribuidas*”.

El Art. 38.1 ET establece que “*el período 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 período de disfrute se fijará de común acuerdo entre empresario y trabajador, de conformidad con lo que se establezca en su caso en los convenios colectivos sobre la planificación anual de las vacaciones.

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. La forma de concretar el disfrute trata de compaginar los derechos de los trabajadores y los intereses de la empresa.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato, se tiene derecho a disfrutar de las vacaciones en fecha distinta, aunque ya haya finalizado el año natural al que correspondan.

La única excepción es que la fecha prevista de disfrute coincida en el tiempo con una incapacidad temporal, que ha sido ratificada por la Jurisprudencia del Tribunal Supremo²³ y en la que el Tribunal de Luxemburgo concluía que un trabajador no pierde el derecho a vacaciones anuales retribuidas que no haya podido ejercitar por causa de enfermedad.

²² GARCÍA NINET, José Ignacio; VICENTE PALACIO, María Arántzazu y otros. *Opt. Cit.* Pág. 750.

²³ STS, Sala de lo Social, de 24 de Junio de 2009, rec. 1542/2008, unificando su doctrina en aplicación de los criterios establecidos previamente por una Sentencia del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas, de 20 de enero de 2009, dictada en los asuntos acumulados C-350/06 y C-520/06.

Si a pesar de lo establecido en el Estatuto o en el convenio colectivo, no se alcanza un acuerdo entre las partes, éstos podrán acudir a los tribunales, para que resuelva y fije el periodo de disfrute. Contra la decisión del Juzgado en materia de vacaciones no cabe interponer recurso alguno.

6.4.Festivos laborales

Todas las empresas deben confeccionar un calendario laboral de los días inhábiles a efectos laborales que serán retribuidos y no recuperables y que estará de acuerdo con la regulación que realiza el Ministerio de Empleo anualmente y con lo establecido por las comunidades autónomas y los ayuntamientos.

Las fiestas laborables no recuperables no podrán exceder de 14 al año²⁴, aunque las comunidades autónomas pueden incluir una fiesta más con carácter recuperable, las fiestas laborales se clasifican en tres grupos:

1. Fiestas estatales: La forman las instituidas por el estatuto de los trabajadores y las que fija el gobierno.
 - Las previstas en el estatuto de los trabajadores son: Navidad, Año nuevo, 1 de Mayo (Día del trabajador) y 12 de Octubre (Fiesta nacional de España).
 - El gobierno fija las siguientes: 6 de Diciembre (Día de la Constitución Española), 15 de Agosto (Asunción de la Virgen), 1 de Noviembre (Día de todos los santos), 8 de Diciembre (Inmaculada Concepción), Jueves y Viernes Santo, 6 de Enero (Epifanía de Señor) y el 19 de Marzo (San José).

Las fiestas de ámbito nacional que coincidan en domingo se traspasarán al lunes así como las fiestas autonómicas.

2. Fiestas autonómicas: Las comunidades autónomas están obligadas a comunicar al ministerio de trabajo la relación de fiestas tradicionales antes del 30 de septiembre de cada año, el cual se publicará en el BOE.

²⁴ Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, Sala de lo Social, de 8 junio de 2000 (AS 2000\2956).

3. Fiestas locales: El ayuntamiento puede determinar dos de las fiestas previstas en las 14 anuales.

El trabajador que profese la fe musulmana o judía, puede solicitar la sustitución de las fiestas establecidas con carácter general en el estatuto de los trabajadores por otras propias de su religión.

7. TRABAJO Y TRABAJADOR NOCTURNO

El trabajo nocturno ha aumentado considerablemente en los últimos 30 años. Trabajar de noche puede tener consecuencias para la salud, por lo que no todos los trabajadores son aptos para hacerlo y además quien lo hace tiene unos límites específicos.

El trabajo nocturno está regulado por el artículo 36.1 y 36.2 del TRLET y es aquél que es “realizado entre las diez de la noche y las seis de la mañana”, siendo el empresario, el que regularmente recurra a la realización de este horario, el obligado de informar la situación a la Autoridad Laboral. Así mismo, la jornada del trabajador nocturno no podrá superar las ocho horas diarias de promedio, en un período de referencia de quince días; como tampoco, podrán realizar horas extraordinarias (art. 36.1 ET).

Dicho horario puede ser modificado en caso de reducciones o ampliaciones de jornada, es decir, será de aplicación lo que se establezca en el artículo 34.7 del ET (art. 36.1, párrafo 4º). Así pasa en la Disposición Adicional cuarta del RD 285/2002, de 22 de marzo (que modifica el RD 1561/1995, de 21 de septiembre, en lo relativo a trabajo en el mar) en la que se dicta que tendrá consideración de trabajo nocturno el horario comprendido entre las diez de la noche y las siete de la mañana, además de la prohibición de éste a los menores de dieciocho años.

Por otra parte, para que el trabajador se considere nocturno tendrá que realizar regularmente, dentro de este horario, tres horas de trabajo efectivo dentro de su jornada diaria o realizar el trabajo, dentro de este período, no inferior a un tercio de su jornada. En cuanto a la retribución, podemos decir que *es específica y se determinará en la negociación*

*colectiva, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a la propia naturaleza del trabajo nocturno o haya sido pactada la compensación de este trabajo por descansos*²⁵.

Finalmente, cabe recordar que el empresario debe encargarse de darles a sus trabajadores nocturnos una evaluación gratuita de salud ya que podría afectar a su trabajo. En el caso de que se reconozca algún problema, tendrán derecho a ser destinados a un puesto de trabajo diurno en el que estén cualificados. Esto se lleva a cabo con lo dispuesto en los artículos 39 y 41 ET.

8. TRABAJO DE MENORES

El artículo 6 del Estatuto de los trabajadores *“prohíbe el trabajo a los menores de 16 años, excepto cuando se trate de espectáculos públicos autorizados por la autoridad laboral”*.

Los menores de 18 y mayores de 16 podrán trabajar si viven de forma independiente, o con el consentimiento de sus progenitores o tutores con unos límites en el trabajo.

Tienen capacidad plena para celebrar un contrato de trabajo, los menores de 18 años y mayores de 16 años emancipados, esta puede ser de dos clases:

1. Emancipación de hecho, se produce cuando el menor vive de forma independiente con el consentimiento de sus padres o tutores legales.
2. Emancipación por alguna de las siguientes causas:
 - Por matrimonio del menor.
 - Concesión de quienes ejerzan la patria potestad.
 - Por concesión judicial, cuando la pide el mayor de 16 años y ocurra algunos de los siguientes requisitos:
 - Que el que ejerza la patria potestad se case o conviva con otra persona distinta del progenitor.
 - Cuando los padres vivan separados.
 - Cuando se entorpezca gravemente el ejercicio de la patria potestad por cualquier causa.
 - Por concesión judicial.

²⁵ PALOMEQUE LÓPEZ, M.C. y Álvarez de la Rosa, M. (2012). Derecho del Trabajo (20 Edición). Madrid: Editorial Universitaria Ramón Areces. Página 688-690.

Por otro lado tienen capacidad limitada los menores de 18, pero mayores de 16 años no emancipados si el padre, madre o representante legal lo autoriza.

Los trabajadores menores de 18 años, no pueden trabajar en actividades declaradas insalubres, penosas, nocivas o peligrosas tanto para su salud como para su formación profesional o humana. Esto es declarado por el Gobierno, a propuesta del Ministerio de trabajo y Seguridad Social y previa consulta con las organizaciones sindicales más representativas.

Las limitaciones ²⁶ en la prestación de servicios:

- No pueden realizar trabajos nocturnos.
- No pueden realizar horas extraordinarias.
- No pueden realizar más de ocho horas diarias de trabajo efectivo, incluyendo, el tiempo dedicado a la formación.
- Cuando la duración de la jornada diaria continua exceda de cuatro horas y media, se establece el descanso mínimo de 30 minutos.
- La duración del descanso semanal mínima ha de ser de dos días ininterrumpidos.

En cuanto a riesgos laborales, el empresario tiene que efectuar una evaluación de los puestos de trabajo a desempeñar por los menores, para poder determinar todas las condiciones de trabajo que pueden poner en peligro la seguridad o la salud de estos. En todo caso el empresario informará a dichos menores y a sus padres o tutores que hayan intervenido en la contratación de las medidas que se van a adoptar para la protección de su seguridad y salud.

El empresario puede incurrir en una infracción muy grave si no cumple con las normas de trabajo de menores contempladas en la legislación laboral y las relativas a la protección de la seguridad y salud.

Para la intervención de menores de 16 años en espectáculos públicos se autoriza en casos excepcionales por la Autoridad laboral, siempre que no corra peligro su salud ni su formación profesional y humana. El permiso tiene que ser por escrito y para actos concretos.

²⁶ GARCÍA NINET, José Ignacio; VICENTE PALACIO, María Arántzazu y otros. *Opt. Cit.* Pág. 698.

La autorización la tendrán que solicitar los representantes legales del menor, acompañándolo del consentimiento de éste, si tuviera suficiente juicio, en la concesión de la misma deberá constar por escrito el espectáculo o la actuación para la que se concede. Concedida esta, el padre o tutor podrá celebrar el contrato, correspondiéndole a estos el ejercicio de las acciones derivadas del mismo.

9. TRABAJO A TURNOS

El artículo 36.3 del ET/1995 regula el trabajo a turnos y lo define como *“toda forma de organización del trabajo en equipo según la cual los trabajadores ocupan sucesivamente los mismos puestos de trabajo, según un cierto ritmo, continuo o discontinuo, implicando al trabajador la necesidad de prestar sus servicios en horas diferentes en un período determinado de días o semanas”*. Por lo tanto, consideramos trabajador a turnos a aquél que ocupa varias veces el mismo puesto de trabajo y que realiza sus funciones en un período determinado, ya sea de manera continua o discontinua.

En el mismo artículo se determina que las empresas que tenga un proceso productivo continuo durante las 24 horas del día, tendrán que tener en cuenta que los trabajadores hagan rotaciones dentro de la empresa y que ninguno de ellos este trabajando de manera nocturna durante más de dos semanas consecutivas, excepto para los que lo soliciten voluntariamente. Por el contrario, las empresas que organicen la jornada en régimen de turnos, ya sea en domingos o festivos, *“podrán efectuarlos bien por equipos de trabajadores que desarrollen su actividad por semanas completas, o contratando personal para completar los equipos necesarios durante uno o más días de la semana”* (art. 36.3 3º ET).

Este tipo de trabajos tiene similitud con el trabajo nocturno ya que las mujeres embarazas que sufran un riesgo de salud, para ella o para su feto, en su puesto de trabajo no podrán realizar este tipo de trabajos. Así mismo, los trabajadores que trabajen bajo este régimen deberán de gozar un nivel de protección en materia de seguridad y salud adaptado a la naturaleza de su trabajo.

10. CONCLUSIÓN

Con la realización de este trabajo hemos podido ir viendo la evolución de las normas internacionales a lo largo de todas las etapas históricas de España, aunque en términos generales, hemos podido observar la importancia de las leyes que han marcado un antes y un después, de aquellas que son originarias de algunas otras en la actualidad. Pero, la historia de España sufre un cambio completamente histórico con la Constitución de 1978, que define el estado como un “*Estado Social y democrático de Derecho*” y proporciona las bases para conseguir una mejora y un progreso en las condiciones de vida y laborales, así como el de la seguridad en el trabajo y la libertad de negociación colectiva. Ahora bien, en el aspecto laboral, la Constitución Española y el Estatuto de los Trabajadores son los pilares de la normativa laboral, pues la soberanía de la Constitución ofrece las garantías para el desarrollo y la aplicación de un derecho y es el Estatuto de los Trabajadores, la norma que dicta los principios básicos de las normas del trabajo, dando las pautas mínimas a cumplir, que en todo caso siempre pueden ser mejorables. Con la explicación de la regulación del Estatuto de los Trabajadores hemos observado que han existido algunas mejoras y empeoramientos respecto a sus versiones anteriores.

Finalmente, y concluyendo, este trabajo intenta demostrar, desde un punto de vista objetivo, la evolución de la normativa laboral y su aplicación, y bien es cierto que a lo largo de la historia se ha ido evolucionando en las condiciones del trabajo pero, actualmente, se permiten unos mecanismos que no favorecen al trabajador sino que se centran en dar mayor facilidad al empresario para poder regular y aplicar las condiciones de trabajo, que aunque en muchos casos se establezcan mediante acuerdos, si la base de la que parte la negociación no es del todo inamovible, el conseguir una mejora en la regulación del tiempo de trabajo resulta un aspecto más complicado de conseguir.

11. BIBLIOGRAFIA

Manuales:

- BURRIEL RODRÍGUEZ, Pepa. La Evolución del Convenio Colectivo en España; Algunas Claves para Entender el Presente. Editorial Aranzadi Thomson Reuters). 1ª Edición. 2011.
- EZQUERRA ESCUDERO, Luis. Tiempo de trabajo: duración, ordenación y distribución. Editorial Atelier. Barcelona 2006.
- GARCÍA NINET, José Ignacio; VICENTE PALACIO, María Arántzazu. Salario y tiempo de trabajo en el Estatuto de los Trabajadores (de 1980 a 2005). Editorial Centro de Estudios Financieros. 2005.
- GARCÍA NINET, José Ignacio; VICENTE PALACIO, María Arántzazu y otros. Derecho del Trabajo. Cizur Menor-Navarra (Editorial Aranzadi Thomson Reuters). 7ª Edición. 2012.
- MONTOYA MELGAR, Alfredo. Derecho del Trabajo. Textos y materiales. Cizur Menor-Navarra (Editorial Aranzadi Thomson Reuters). 1º Edición. 2011.
- MONTOYA MELGAR, Alfredo. Derecho del Trabajo. Editorial Tecnos, 34ª Edición. Madrid. 2013.
- PALOMEQUE LÓPEZ, Manuel Carlos; ÁLVAREZ DE LA ROSA, Manuel. Derecho del Trabajo. Editorial Universitaria Ramón Areces, 20ª Edición. 2012.
- VIDA SORIA, José. Editorial: Granada: Comares, Manual de derecho del trabajo. Edición: 10, 2012.

Legislación Estatal:

- España. Constitución Española de 1978. Boletín Oficial del Estado, núm. 311, de 29 de diciembre de 1978.
- España. Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores. Boletín Oficial del Estado, núm. 64, de 14 de marzo de 1980, páginas 5799 a 5815.
- España. Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales. Boletín Oficial del Estado, núm. 269, de 10 de noviembre de 1995.

- España. Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Boletín Oficial del Estado, núm 75, de 29 de marzo de 1995.
- España. Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo. Boletín Oficial del Estado, núm. 230, de 26 de septiembre de 1995.
- España. Real Decreto-ley 16/2013, de 20 de diciembre, de medidas para favorecer la contratación estable y mejorar la empleabilidad de los trabajadores. Boletín Oficial del Estado, núm. 305, de 21 de diciembre de 2013.

Convenios Colectivos:

- Resolución de 13 de mayo de 2013, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el V Convenio colectivo de supermercados del Grupo Eroski. *Boletín Oficial del Estado*, núm. 129, de 30 de mayo de 2013.
- Resolución de 26 de abril de 2013, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo del Grupo Champion (Supermercados Champion, SA y Grupo Supeco-Maxor, SL). *Boletín Oficial del Estado*, núm. 112, de 10 de mayo de 2013.
- Resolución de 30 de agosto de 2013, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el V Convenio colectivo de Compañía La Casera, SA. *Boletín Oficial del Estado*, núm. 222, de 16 de septiembre de 2013.

Páginas web:

- <http://www.boe.es>
- <http://derecho-del-trabajo.blogspot.com.es>
- <http://www.ilo.org>
- <http://www.itcilo.org>
- <http://www.laboral-social.com>
- <http://noticias.juridicas.com>
- <http://www.porticolegal.com>
- <http://www.rae.es>
- <http://www.wordreference.com/es>

ANEXO: TRATAMIENTO CONVENCIONAL DE LA JORNADA Y EL HORARIO DE TRABAJO

A continuación veremos convenios colectivos de empresas referentes en España en cuanto al tema de jornada laboral y horario de trabajo se trata. Se podrá observar las mejoras que estos suponen para los trabajadores respecto al estatuto de los trabajadores.

- **CONVENIO COLECTIVO DE EROSKI**



Resolución de 13 de mayo de 2013, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el V Convenio colectivo de supermercados del Grupo Eroski²⁷.

Artículo 23. Jornada laboral.

1. La jornada máxima anual durante la vigencia del Convenio será de 1798 horas de trabajo efectivo al año. La jornada podrá distribuirse en la forma que previene el artículo 34.2 del Estatuto de los Trabajadores a lo largo del año y de todos los días de la semana. Esta distribución deberá respetar en todo caso los periodos mínimos de descanso diario y semanal previstos legalmente, esto es, 9 horas ordinarias diarias de trabajo efectivo, 4 como cómputo mínimo diario en trabajadores a jornada completa y 12 horas entre el final de una jornada y comienzo de la siguiente.

Artículo 24. Descanso semanal.

1. El disfrute del descanso semanal podrá establecerse en cualquier día de la semana de forma fija o rotativa, en función del calendario de distribución individual de jornada. De conformidad con el artículo 6 del R.D. 1561/1995 el descanso del medio día semanal podrá

²⁷ «BOE» núm. 129, de 30 de mayo de 2013.

acumularse en períodos de hasta cuatro semanas o separarse del día completo para su disfrute en otro día de la semana.

2. Para las personas que presten servicios regularmente durante 6 días a la semana, preferentemente y salvo imposibilidad manifiesta, el descanso del medio día se acumulará cada dos semanas en un día completo, descansándose en semanas alternas dos días no necesariamente unidos. Si ello no fuera posible por razones de organización empresarial, el descanso semanal será de día y medio ininterrumpido preferentemente el domingo y la tarde del sábado o la mañana del lunes.

Artículo 25. Calendario Laboral.

Durante el primer trimestre del año natural las Empresas elaborarán, con participación de la representación legal de las trabajadoras y los trabajadores el calendario laboral general.

Artículo 26. Horario de Trabajo y Cuadros Horarios.

1. Trimestralmente se planificará, en cada centro los cuadros horarios, con especificación de los distintos, turnos y horas de entrada y salida. Los horarios deberán ser adjudicados individualmente a cada persona trabajadora, de manera que, con quince días de antelación al inicio del trimestre, pueda conocer y controlar la jornada a realizar.

2. La verificación y control de la ejecución de la jornada anual pactada se efectuará, con carácter individual, en el primer trimestre del año siguiente. A tal fin se desarrollarán y pondrán en práctica mecanismos de control y verificación de la jornada.

3. Los cambios en la jornada planificada por causas organizativas imprevisibles (ausencias no previstas de otras personas de la plantilla, y retrasos o adelantos en suministros, que impidan el previo aviso), no podrán superar como límite máximo, 20 horas al trimestre.

4. Las horas realizadas fuera de la planificación se compensarán con descanso equivalente a lo más tardar dentro del siguiente trimestre, debiendo figurar en tal caso en la planificación. En el caso de que el cambio impidiera el disfrute del descanso semanal este se recuperará necesariamente dentro de un período de cuatro semanas. Tendrán carácter obligatorio la realización de las horas de trabajo precisas fuera del horario normal para reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, así como en caso de riesgo de pérdida de materias primas.

5. La compensación en descanso de los excesos de jornada previstos en el apartado anterior se realizará concentrándose en días completos, salvo pacto en contrario.

6. Inventarios Generales: se planificarán dos dentro de la jornada ordinaria del trabajador o trabajadora y previsto en su cuadro horario, de obligado cumplimiento y con la posibilidad de que el tiempo dedicado a su elaboración exceda de 9 horas. Caso de que no se haya planificado o se modifique su fecha, y pese a la obligatoriedad de la realización de inventarios por su importancia estratégica, se compensará al trabajador a razón de un 50 % incremento sobre el valor de la hora ordinaria.

Artículo 27. Trabajo en Domingos y Festivos de apertura comercial.

1. No tendrán obligación alguna de trabajar en domingos o festivos de apertura comercial en centros comerciales aquellas personas contratadas con anterioridad a la firma del presente Convenio, que no tengan reflejada la obligatoriedad de trabajar en domingo o festivo contractualmente, por lo que sólo lo harán si así lo deciden de manera voluntaria.

2. El trabajo en domingo o festivo autorizado tendrá en cualquier caso una compensación económica cifrada en un 50 % de incremento sobre el valor de la hora ordinaria de cada trabajador/a.

3. Una misma persona no tendrá obligación de trabajar más del 75 % de las aperturas comerciales autorizadas.

4. Este sistema no será de aplicación a quienes sean contratados específicamente para trabajar en domingo/ festivo, cuando más del 33 % de los días que trabajen al año sean en domingos y festivos, ni para las personas destinadas al negocio de explotación de gasolineras.

5. Aquellos trabajadores y trabajadoras que disfrutaran de un sistema diferente al aquí establecido y lo considerarán más beneficioso en su conjunto, podrán mantenerlo a título personal, pero sin que en ningún caso la regulación aquí prevista les sean de aplicación, debiendo de optar por el anterior sistema o por el nuevo, ambos en su integridad.

- **CONVENIO COLECTIVO GRUPO CHAMPION**



Resolución de 26 de abril de 2013, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo del Grupo Champion (Supermercados Champion, SA y Grup Supeco-Maxor, SL)²⁸.

Artículo 18. Jornada.

I. La jornada laboral máxima anual de trabajo efectivo a partir de 1 de julio de 2013 es de 1826 horas anuales.

En ningún caso, para alcanzar la jornada máxima prevista en el párrafo primero, se contabilizarán períodos que no correspondan a prestación efectiva de trabajo.

Las retribuciones previstas en este Convenio por unidad de tiempo están fijadas en razón a la jornada máxima anual establecida en este artículo.

II. La jornada podrá distribuirse regular o irregularmente, a lo largo del año y de todos los días de la semana, a fin de tener en cuenta la mayor intensidad en la actividad comercial en determinados días de la semana y periodos del año.

III. De la jornada anual contratada, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 34.2 del Estatuto de los Trabajadores, y una vez ya distribuida se podrá disponer del porcentaje de horas previsto legalmente.

La distribución de tales horas deberá respetar los períodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la Ley, dando conocimiento al trabajador con un preaviso mínimo de siete días, del día y la hora de la prestación de trabajo.

²⁸ «BOE» núm. 112, de 10 de mayo de 2013

A los presentes efectos, la disposición por parte de la empresa de este tiempo de trabajo se producirá bien sin previsión de tal número de horas o bien modificando en igual número las horas planificadas, siempre con el preaviso previsto en el párrafo anterior.

IV.

1. De la jornada anual prevista en el artículo 18. I se podrán reservar un máximo de 34 horas anuales, o su parte proporcional si la jornada a realizar fuera inferior, que se destinarán exclusivamente para la realización de inventarios, reformas, y cambios de implantaciones.

2. En el caso de imprevistos de la actividad, debidos a ausencias no previstas de trabajadores y a retrasos o adelantos en suministros, la comunicación se efectuará tan pronto la empresa conozca la existencia del mismo. No tendrán consideración de imprevistos, a estos efectos, las variaciones motivadas por cambios organizativos internos.

3. La utilización de las horas previstas en este apartado computará dentro de las previstas en el apartado III anterior.

V. La distribución y ejecución de la jornada anual tendrá lugar entre el 1 de enero al 31 de diciembre.

La empresa y las representaciones legales de los trabajadores se reunirán trimestralmente a los efectos de proceder al control de la jornada.

La distribución de la jornada podrá realizarse cualquier día de la semana, quedando derogados y sin aplicación los preceptos del anterior Convenio que se opongan a la presente disposición.

VI. La prestación de trabajo cualquier día de la semana será exigible a todos los trabajadores a fin de repartir equitativamente la carga de trabajo, independientemente de que tuvieran o no compromiso personal de trabajo todos los días. Para la aplicación de esta medida, cuando suponga modificación del régimen actual del trabajador, la empresa deberá proceder a modificar las condiciones de trabajo conforme a lo dispuesto en el artículo 41.3 o 5 del Estatuto de los Trabajadores, en el caso de que la modificación sea sustancial, mediante el procedimiento previsto en la disposición transitoria quinta de este Convenio, siendo causa justificativa de la misma el reparto solidario del trabajo.

VII. En los casos en que se autoricen o modifiquen los días u horarios de apertura comerciales con posterioridad a la formulación de la distribución periódica

correspondiente, se actuará conforme a lo previsto en el apartado IV.2 del presente artículo, respetando la legalidad vigente.

VIII. Descanso semanal.

Los trabajadores tendrán derecho a un descanso mínimo semanal de día y medio ininterrumpido.

De conformidad con el artículo 6 del Real Decreto 1561/1995 el descanso del medio día semanal podrá acumularse en períodos de hasta cuatro semanas o separarse del día completo para su disfrute en otro día de la semana.

Además de los dos sistemas anteriores, para los trabajadores que presten los servicios regularmente durante seis días a la semana, el descanso se podrá también establecer por alguno de los siguientes:

Acumulándose cada dos semanas en un día completo, descansándose en semanas alternas dos días, no necesariamente unidos.

Cada dos semanas separando el medio día de una de ellas del día completo y uniéndolo al descanso de la otra semana, disfrutándose en la misma de los dos medios días, uno antes y el otro después del día completo que será preferentemente domingo.

En el caso de que el descanso semanal se compense mediante el disfrute de un día de descanso a la semana, se entenderá en turnos rotativos a lo largo de toda la semana y no será posible su compensación económica.

De mutuo acuerdo entre empresas y trabajadores, podrá acumularse el medio día de descanso semanal para su disfrute en otro momento dentro de un ciclo no superior a cuatro semanas, y el día completo de descanso dentro de un ciclo no superior a catorce días, así como la recuperación del disfrute por la coincidencia del día libre rotativo con festivo, sin que ello implique reducción de la jornada anual pactada en el Convenio colectivo.

Artículo 19. Calendario laboral.

Durante el último trimestre del año natural la empresa, a nivel de centro de trabajo, facilitará a los representantes legales del personal el calendario laboral general del año siguiente.

Artículo 20. Horario de trabajo. Cuadros horarios.

I. La empresa trimestralmente planificará, elaborará y entregará, en cada centro de trabajo, los cuadros horarios con la jornada normal de trabajo, con especificación individual a cada trabajador de:

Datos personales del trabajador (nombre y apellidos).

Sección.

Puesto de trabajo.

Fijo/temporal.

Jornada diaria o semanal.

Día/semana de trabajo.

Hora de entrada, salida y tiempo de descanso.

Inclusión de las vacaciones en el calendario trimestral con sus correspondientes turnos de cada uno de los trimestres.

Los horarios deberán ser adjudicados individualmente a cada trabajador, de manera que, con quince días de antelación al inicio del trimestre, pueda conocer y controlar la jornada a realizar, entregándose copia de los mismos a la representación legal de los trabajadores, así como a cada una de las representaciones sindicales que haya en la empresa.

Los calendarios trimestrales tienen que estar expuestos en los tabloneros de anuncios el primer día de entrada en vigor de cada trimestre y durante la vigencia del mismo. La verificación y control de la ejecución de la jornada anual pactada se efectuará, con carácter individual, en el primer trimestre del año siguiente.

II. En el caso de que el tiempo de trabajo diario no sea superior a las cuatro horas de trabajo efectivo, la jornada en esos días deberá prestarse de manera continuada.

III. Tendrán carácter obligatorio la realización de las horas de trabajo precisas fuera del horario normal para reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, así como en caso de riesgo de pérdida de materias primas, aun cuando fueran extraordinarias.

IV. Ventas especiales y balances. En los días de preparación de ventas especiales y de los balances o inventarios, la empresa podrá variar el horario de trabajo y prolongar la jornada, compensándolo conforme se establece en el apartado de verificación y control.

La planificación de los dos inventarios generales anuales y de los doce de las secciones de productos perecederos se comunicará con la mayor antelación posible, en caso de no estar previstos en el calendario trimestral, y de acuerdo a lo previsto en el artículo 18.IV.

Artículo 23. Horas extraordinarias.

I. Las partes acuerdan la supresión de las horas extraordinarias, salvo supuestos de fuerza mayor, riesgo para las personas, así como en caso de riesgo de pérdida de mercancía o bienes de la Empresa.

II. Serán consideradas horas extraordinarias las que excedan de la jornada anual efectiva pactada.

- **CONVENIO COLECTIVO DE LA CASERA**



Resolución de 30 de agosto de 2013, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el V Convenio colectivo de Compañía La Casera, SA²⁹.

Artículo 12. Ordenación de la jornada.

La jornada laboral, durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, será, en cómputo anual y para todo el personal de la Empresa, de 1.784 horas.

La jornada de trabajo ordinaria no será superior a 10 horas diarias (excepto los sábados, que no podrá ser superior a 8 horas diarias), pudiendo ser distribuida a lo largo del año según las necesidades organizativas y productivas de cada Centro de Trabajo, sin más limitación en su planificación que la derivada del respeto al período mínimo de descanso de 12 horas entre el final de una jornada y el inicio de la siguiente, así como a los domingos y fiestas oficiales del año; procurando afectar al menor número de sábados posibles, siempre que la organización del trabajo así lo permita.

El trabajador, cuya jornada de trabajo sea continua, tendrá derecho a un descanso de 20 minutos diarios, computándose el mismo como tiempo de trabajo efectivo. Cuando por ampliación de la jornada, ésta sea de 10 horas, el tiempo de descanso será de 30 minutos diarios, computándose el mismo como tiempo de trabajo efectivo. En ambos casos, la Empresa determinará, atendiendo a sus necesidades y con el fin de no interrumpir el proceso productivo, el momento de disfrute efectivo de dichos períodos de descanso. Se

²⁹ «BOE» núm. 222, de 16 de septiembre de 2013.

pactará con el Comité de Empresa de cada Centro la franja horaria en la que se tomará el bocadillo así como el disfrute del exceso de jornada anual pactada.

Artículo 13. Jornada irregular.

Sobre el calendario que rija en la Empresa, que se confeccionará cada año en cada Centro, entre la Empresa y el Comité de Empresa de cada uno de los Centros de Trabajo, la Dirección de ésta podrá disponer como Jornada Irregular de hasta ciento veinte horas por cada año de vigencia del Convenio, que consideradas de naturaleza ordinaria, a pesar de su carácter irregular, formarán parte del cómputo anual de la jornada.

Esta jornada Irregular será de aplicación tanto en los días laborables que resulten para cada trabajador del calendario que rija en la Empresa, como en sábados, pudiendo superarse el tope máximo diario de nueve horas (excepto sábados, que no podrá ser superior a 8 horas diarias) de acuerdo con lo previsto en el artículo 34.3 del Estatuto de los Trabajadores y por lo dispuesto en el artículo anterior del presente Convenio Colectivo.

Para la aplicación de la Jornada Irregular se tendrá en cuenta las necesidades de producción, soplado, mantenimiento y logística-almacenes, existiendo un límite máximo para su distribución de 120 horas por persona y año, y debiendo comunicarse al trabajador con, al menos, 4 días de antelación previa comunicación al Comité de Empresa.

En todo caso, los sábados que coincidan con el inicio del período vacacional del trabajador quedarán excluidos de la aplicación de la Jornada Irregular prevista en el presente artículo.

La compensación de las Horas Irregulares realizadas será la siguiente:

Año 2013:

- De las referidas 120 horas, hasta un máximo de 72 horas podrán ser compensadas, a elección del trabajador, bien por tiempo de descanso equivalente, bien mediante una compensación económica consistente en 195,00 euros brutos por día completo trabajado.
- El resto de Horas Irregulares se compensará por tiempo de descanso equivalente.

Año 2014:

- De las referidas 120 horas, hasta un máximo de 80 horas podrán ser compensadas, a elección del trabajador, bien por tiempo de descanso equivalente, bien mediante una compensación económica consistente en 200,00 euros brutos por día completo trabajado.
- El resto de Horas Irregulares se compensará por tiempo de descanso equivalente.

El referido Descanso Compensatorio correspondiente se disfrutará dentro de la jornada anual pactada, acumulándose fuera del período comprendido entre el día 15 de junio y el día 15 de septiembre, y preferentemente en Navidad, comunicándose su fecha de disfrute al trabajador con quince días de antelación. Para la determinación de las fechas de disfrute del citado Descanso Compensatorio se tendrá en cuenta la petición del trabajador manifestada a través de la correspondiente solicitud.

La prolongación de la Jornada para la utilización por parte de la Empresa de la bolsa de Horas Irregulares y el período de Descanso Compensatorio podrán sucederse en este orden o en el inverso, rigiendo en ambos casos las mismas normas contenidas en los párrafos anteriores. Dichos descansos compensatorios no afectaran a los días de vacaciones pendientes de disfrute.

Artículo 14. Horario.

El horario de trabajo habitual para el Personal de cada uno de los Centros de Trabajo de La Casera, S.A., se fijará cada año, entre la Empresa y el Comité de Empresa de cada uno de los Centros de Trabajo, en función de la jornada anual pactada, salvo en lo relativo a las 120 horas de jornada irregular y a los horarios de cada uno de los tres turnos. Dichos horarios podrán ser variados, según las necesidades de la Empresa y de común acuerdo con el respectivo Comité de Empresa, en los términos y condiciones previstos en el artículo anterior dedicado a la Jornada Irregular.

Artículo 16. Horas extraordinarias.

1. Dado que el Calendario Laboral es compensado en cómputo anual para el personal que trabaja a tiempo, se consideran como horas extraordinarias aquellas que sobrepasen la jornada anual establecida en el presente Convenio.

2. A tenor de lo establecido en las disposiciones legales aplicables, la iniciativa de trabajo en horas extraordinarias corresponde a la Empresa y la libre aceptación o denegación al trabajador. El límite máximo anual será de 80 horas.

2.1 Las horas extras se compensarán exclusivamente en tiempo de descanso y en ningún caso será inferior al 200% del tiempo trabajado en horas normales.

2.2 Las horas extras que vengan exigidas para evitar perjuicios objetivos o de fuerza mayor, serán de obligada realización siempre que en ello no se detecte la falta de planificación necesaria o alternativa para ser evitada.

Serán compensadas a criterio del trabajador; bien en tiempo de descanso al 200%, o retribuidas aplicándose las tablas y valores para cada año de vigencia de Convenio recogidas en el Anexo I.

3. La Empresa entregará al trabajador un parte de las horas extraordinarias realizadas cada día y totalizado por semanas. Dicho parte se entregará conjuntamente con el recibo de nómina. Asimismo los representantes de los trabajadores recibirán trimestralmente resumen individualizado de las horas realizadas en cada centro.