

**MEMENTO**

**EXPERTO**

FRANCIS LEFEBVRE

# Vacaciones, permisos y jornada de trabajo

Actualizado a 20 de mayo de 2016



Esta obra ha sido realizada  
a iniciativa y bajo la coordinación  
de la Redacción de  
**Francis Lefebvre**

© Francis Lefebvre  
Lefebvre-El Derecho, S. A.  
Monasterios de Suso y Yuso, 34. 28049 Madrid. Teléfono: (91) 210 80 00. Fax: (91) 210 80 01  
[www.efl.es](http://www.efl.es)  
Precio: 34,32 € (IVA incluido)  
ISBN: 978-84-16612-45-1  
Depósito legal: M-19002-2016  
Impreso en España  
por Printing'94  
Puerto Rico, 3. 28016 Madrid

Cualquier forma de reproducción, distribución, comunicación pública o transformación de esta obra solo puede ser realizada con la autorización de sus titulares, salvo excepción prevista por la ley. Diríjase a CEDRO (Centro Español de Derechos Reprográficos, [www.cedro.org](http://www.cedro.org)) si necesita fotocopiar o escanear algún fragmento de esta obra.

# Plan general

nº marginal

## CAPÍTULO I. TIEMPO DE TRABAJO

Sección 1. Jornada ordinaria .....	20
A. Duración .....	30
B. Distribución .....	40
C. Horario de trabajo .....	55
D. Cómputo y control del tiempo de trabajo .....	65
E. Modalidades especiales de aplicación de la jornada .....	84
F. Descansos .....	154
G. Festivos .....	170
H. Calendario laboral .....	190
I. Modificación sustancial de las condiciones de trabajo .....	200
J. Relaciones laborales especiales .....	213
K. Personal al servicio de la Administración General del Estado .....	230
L. Trabajadores por cuenta propia o autónomos .....	270
Sección 2. Jornadas reducidas .....	284
A. Por motivos familiares .....	285
B. Causas económicas, técnicas, organizativas o de producción .....	360
C. Fuerza mayor .....	420
D. Víctimas de violencia de género y de terrorismo .....	455
E. Miembros de Comunidades Islámicas .....	470
Sección 3. Jornadas especiales .....	479
A. Regímenes alternativos de descanso .....	485
B. Ampliaciones de jornada .....	490
C. Limitaciones de jornada .....	630
Sección 4. Horas extraordinarias .....	695

## CAPÍTULO II. LICENCIAS Y PERMISOS RETRIBUIDOS

A. Licencias sin retribución .....	1005
B. Permisos retribuidos para la formación .....	1030
C. Permisos retribuidos .....	1040

## CAPÍTULO III. VACACIONES

A. Fijación .....	1305
B. Duración .....	1320
C. Devengo del derecho .....	1340
D. Disfrute .....	1360
E. Retribución .....	1380
F. Vacaciones devengadas y no disfrutadas .....	1400
G. Procedimiento especial de reclamación .....	1425
H. Infracciones y sanciones .....	1460
I. Relaciones laborales especiales .....	1475
J. Personal al servicio de la Administración .....	1525
K. Trabajadores autónomos económicamente dependientes .....	1540

### Anexos

Tabla alfabética

Índice analítico

# Abreviaturas

<b>AAPP</b>	Administraciones Públicas
<b>AN</b>	Audiencia Nacional
<b>art.</b>	Artículo
<b>AT</b>	Accidente de trabajo
<b>BOE</b>	Boletín Oficial del Estado
<b>BOP</b>	Boletín Oficial de la Provincia
<b>CC</b>	Código Civil
<b>CCAA</b>	Comunidades Autónomas
<b>CCol</b>	Convenio Colectivo
<b>CNAE</b>	Clasificación nacional de actividades económicas
<b>Const</b>	Constitución Española
<b>CP</b>	Código Penal
<b>disp.final</b>	Disposición final
<b>disp.adic.</b>	Disposición adicional
<b>disp.derog.</b>	Disposición derogatoria
<b>disp.trans.</b>	Disposición transitoria
<b>DNI</b>	Documento nacional de identidad
<b>EBEP</b>	Estatuto básico del empleado público
<b>EDJ</b>	El Derecho Jurisprudencia
<b>EP</b>	Enfermedad profesional
<b>ET</b>	Estatuto de los Trabajadores
<b>FOGASA</b>	Fondo de Garantía Salarial
<b>HE</b>	Horas extraordinarias
<b>IPREM</b>	Indicador público de renta de efectos múltiples
<b>IPT</b>	Incapacidad permanente total
<b>IRPF</b>	Impuesto de la renta sobre las personas físicas
<b>IT</b>	Incapacidad temporal
<b>ITSS</b>	Inspección de Trabajo y Seguridad Social
<b>L</b>	Ley
<b>LEC</b>	Ley de Enjuiciamiento Civil
<b>LETA</b>	Ley del Estatuto del Trabajo Autónomo
<b>LGSS</b>	Ley General de la Seguridad Social
<b>LO</b>	Ley Orgánica
<b>LOLS</b>	Ley Orgánica de Libertad Sindical (LO 11/1985)
<b>LOPJ</b>	Ley Orgánica del Poder Judicial (LO 6/1985)
<b>LPG</b>	Ley de Presupuestos Generales del Estado (anual)
<b>LPRL</b>	Ley de Prevención de Riesgos Laborales (L 31/1995)
<b>LRJS</b>	Ley Reguladora de la Jurisdicción Social (L 36/2011)
<b>MESS</b>	Ministerio de Empleo y Seguridad Social
<b>OIT</b>	Organización Internacional de Trabajadores
<b>OM</b>	Orden ministerial
<b>RD</b>	Real Decreto
<b>RDL</b>	Real Decreto Ley
<b>RDLeg</b>	Real Decreto Legislativo
<b>redacc</b>	Redacción
<b>Resol</b>	Resolución
<b>SMI</b>	Salario mínimo interprofesional
<b>TCo</b>	Tribunal Constitucional
<b>TJUE</b>	Tribunal de Justicia de la Unión Europea

---

<b>TRADE</b>	Trabajador autónomo económicamente dependiente
<b>TS</b>	Tribunal Supremo
<b>TSJ</b>	Tribunal Superior de Justicia
<b>UE</b>	Unión Europea

## CAPÍTULO I

## Tiempo de trabajo

Sección 1. Jornada ordinaria.....	20
A. Duración.....	30
B. Distribución.....	40
C. Horario de trabajo.....	55
D. Cómputo y control del tiempo de trabajo.....	65
E. Modalidades especiales de aplicación de la jornada.....	84
F. Descansos.....	154
G. Festivos.....	170
H. Calendario laboral.....	190
I. Modificación sustancial de las condiciones de trabajo.....	200
J. Relaciones laborales especiales.....	213
K. Personal al servicio de la Administración General del Estado.....	230
L. Trabajadores por cuenta propia o autónomos.....	270
Sección 2. Jornadas reducidas.....	284
A. Por motivos familiares.....	285
B. Causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.....	360
C. Fuerza mayor.....	420
D. Víctimas de violencia de género y de terrorismo.....	455
E. Miembros de Comunidades Islámicas.....	470
Sección 3. Jornadas especiales.....	479
A. Regímenes alternativos de descanso.....	485
B. Ampliaciones de jornada.....	490
C. Limitaciones de jornada.....	630
Sección 4. Horas extraordinarias.....	695

14

El tiempo de trabajo se define como el período durante el cual el trabajador permanece en el trabajo, a disposición del empresario y en ejercicio de su actividad o de sus funciones (Dir 2003/88/CE art.2).

Se **computa** de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo (ET art.34.5).

En materia de tiempo de trabajo, la **Constitución** encomienda a los poderes públicos garantizar el descanso necesario, mediante la limitación de la jornada laboral, las vacaciones periódicas retribuidas y la promoción de centros adecuados para ello (Const art.40.2). Por su parte, el **Estatuto de los Trabajadores** encomienda a la negociación colectiva y a los acuerdos suscritos entre la empresa y los trabajadores la regulación de la duración de la jornada de trabajo, limitándose a establecer unos límites máximos y a garantizar unos descansos mínimos obligatorios (ET art.34).

Esta **autonomía de las partes** para la regulación del tiempo de trabajo queda limitada, además, por el principio general de irrenunciabilidad de derechos que prohíbe fijar condiciones menos favorables o contrarias a las establecidas por las disposiciones legales y convenios colectivos, bajo sanción de nulidad (ET art.3.1.c).

La transgresión de las normas y los límites legales o pactados en materia de jornada, trabajo nocturno, horas extraordinarias, horas complementarias, descansos, vacaciones, permisos y, en general, tiempo de trabajo constituye una **infracción administrativa grave** en materia de relaciones laborales sancionable con multa de 626 a 6.250 euros (RDLeg 5/2000 art.7.5 y 40).

15

## SECCIÓN 1

## Jornada ordinaria

**20** Se entiende por jornada de trabajo el tiempo que el trabajador dedica a la realización de la actividad para la que ha sido contratado, computado en días, semanas o años. La regulación de la jornada ordinaria de trabajo **se aplica** a los trabajadores por cuenta ajena, mayores de edad, a tiempo completo y con trabajo diurno, cualquiera que sea su nacionalidad.

Están **excluidas** de la aplicación de las normas sobre la jornada ordinaria:

- las relaciones del personal al servicio de las Administraciones Públicas (nº 230);
- las relaciones laborales especiales (nº 213);
- el contrato a distancia.

Pueden distinguirse los siguientes tipos de jornada:

- **jornada ordinaria**, cuya regulación es de aplicación a todos los trabajadores por cuenta ajena;
- **jornadas especiales**, que resultan de aplicación a determinadas actividades laborales (nº 479);
- **jornada extraordinaria**, que supera la jornada laboral ordinaria (nº 695).

Además, en atención a las circunstancias concurrentes en la prestación de servicios y a la necesidad de garantizar una protección eficaz de los trabajadores, se establecen normas especiales para la regulación del **trabajo a turnos** (nº 105) y del **trabajo nocturno** (nº 125).

Respecto del **contrato a tiempo parcial** ver nº 85.

La jornada ordinaria es el módulo básico para fijar el salario. Si el **sistema retributivo** se fija por unidad de tiempo, la jornada ordinaria de trabajo se convierte en el módulo exclusivo para la determinación del salario.

En caso de **incumplimiento de la jornada** por causa imputable a la empresa, el trabajador mantiene el derecho a su retribución íntegra. El empresario no puede exigir la compensación del tiempo perdido con otro trabajo realizado en otro tiempo (ET art.30).

La empresa puede acordar una **modificación sustancial** de la jornada, aumentándola o reduciéndola, cuando existan probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción y siguiendo el procedimiento establecido al efecto (nº 200).

Las modificaciones en la jornada tienen como **límite** que un trabajador a tiempo completo no puede convertirse en trabajador a tiempo parcial o viceversa. La conversión de un trabajo a tiempo completo en un trabajo parcial y viceversa tiene siempre carácter voluntario para el trabajador y no se puede imponer de forma unilateral o como consecuencia de una modificación sustancial de condiciones de trabajo (ET art.12.4.e).

**Precisiones** 1) Para los trabajadores contratados específicamente para **finés de semana, festivos o sustituciones** la jornada de trabajo en los fines de semana y festivos ha de ser considerada jornada ordinaria, pues en ella no concurren las circunstancias de excepcionalidad y complementariedad de los trabajadores titulares (TSJ Navarra 17-12-96, EDJ 13388).

2) Si un trabajador tiene reconocida una determinada jornada laboral, **se presume** que, normalmente, la lleva a efecto, salvo prueba en contra (TS 28-1-91, EDJ 781).

**25** **Obligaciones de información** (ET art.8.5; RD 1659/1998 art.2.2.f, 2.3 y 4) Cuando la **duración** de la relación laboral sea **superior a 4 semanas**, la empresa debe informar por escrito al trabajador sobre los elementos esenciales del contrato y las principales condiciones de ejecución de la prestación laboral, siempre que tales elementos y condiciones no figuren en el contrato de trabajo formalizado por escrito.

La información **debe incluir** la duración y la distribución de la jornada ordinaria de trabajo, así como, en su caso, la modificación de dichas condiciones.

El **plazo de comunicación** es de 2 meses a contar desde la fecha de comienzo de la relación laboral, y de un mes desde la fecha en que la modificación sea efectiva (RD 1659/1998 art.6).

Esta obligación de información **puede cumplirse** mediante la referencia a las disposiciones legales o reglamentarias o a los convenios colectivos de aplicación que regulen dichos extremos, siempre que tal referencia sea precisa y concreta para permitir al trabajador el acceso a la información correspondiente.

## A. Duración

(ET art.34.1)

La duración de la jornada de trabajo es la **pactada** en convenio colectivo o contrato individual de trabajo, dentro los siguientes **límites**:

a) **Diario**. La duración de la jornada no puede exceder de 9 horas de trabajo efectivo. Las **horas que exceden** de esas 9 ordinarias no son, en principio, ilegales sino, sencillamente, extraordinarias siempre que se ajusten a las normas legales o paccionadas sobre estas últimas (TS 14-11-94, EDJ 10056).

b) **Semanal y anual**. La jornada no puede exceder de 40 horas semanales de trabajo efectivo en promedio anual.

Respecto de la jornada de los trabajadores **menores de 18 años** ver nº 685.

Mediante convenio colectivo o por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se puede acordar la **distribución irregular** de la jornada a lo largo del año (nº 45).

**Precisiones** Los límites máximos señalados por el Estatuto de los Trabajadores son normas de **derecho necesario** que no pueden ser rebasados por convenio colectivo ni por contrato individual. Pueden fijarse jornadas de duración inferior pero no superior (TS 28-2-11, EDJ 60889; TSJ Cataluña 12-11-09, EDJ 328428).

30

## B. Distribución

La distribución de la jornada ordinaria de trabajo se rige por el **principio de libertad de las partes**. Así, en función de las particularidades de la actividad y de las necesidades organizativas de la empresa, los convenios colectivos suelen referirse a dos modalidades de jornada:

a) **Jornada continua**, en la que la actividad laboral se desarrolla de forma ininterrumpida.

Cuando la duración de la jornada continuada diaria exceda de 6 horas, el trabajador tiene derecho a disfrutar de un período de descanso, la llamada pausa para bocadillo (nº 155).

b) **Jornada partida**, en la que la actividad se desarrolla en dos tramos horarios entre los que se produce una interrupción de la actividad de cierta entidad.

Los trabajadores tienen derecho a adaptar la duración y la distribución de la jornada para hacer efectiva la **conciliación de la vida personal, familiar y laboral**. A tal fin, debe promoverse la utilización de la jornada continua, el horario flexible u otros modos de organización del tiempo de trabajo y de los descansos que permitan la mayor compatibilidad entre el derecho a la conciliación y la mejora de la productividad en las empresas (ET art.34.8).

**Precisiones** El derecho a la adaptación de la duración y distribución de la jornada para facilitar la conciliación de la vida personal y laboral debe distinguirse del derecho a la concreción horaria vinculado a la **reducción de jornada** por guarda legal o cuidado de familiares (ET art.37.6).

**Distribución irregular de la jornada** (ET art.34.2) Mediante **convenio colectivo** o por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores se puede distribuir irregularmente la jornada a lo largo del año. **En defecto de pacto**, la empresa puede distribuir de manera irregular a lo largo del año el 10% de la jornada de trabajo. Esta distribución debe respetar, en todo caso, los períodos mínimos de descanso diario y semanal.

El trabajador debe **conocer** el día y la hora de la prestación de servicios que resulte de esta distribución irregular de la jornada con una antelación mínima de 5 días.

40

45



El **régimen de compensación** de las diferencias, por exceso o por defecto, entre la jornada realizada y la duración máxima de la jornada ordinaria es el acordado en convenio colectivo o, en su defecto, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores. En defecto de pacto, las diferencias deben ser compensadas en el plazo de 12 meses desde que se producen.

Son nulas las **cláusulas del convenio colectivo** que permiten compensar las bolsas de horas causadas por la distribución irregular de la jornada en el año siguiente a su realización. La compensación debe realizarse dentro de cada anualidad (TS 3-2-15, EDJ 21855).

**Ejemplos** 1) Una empresa se va a desplazar a unas nuevas instalaciones y por culpa de la **mudanza** va a perder un día de trabajo. Gracias a la distribución irregular de la jornada, la empresa puede dar a sus empleados ese día de descanso para hacérselo recuperar en otro momento (por ejemplo durante las siguientes semanas a razón de una hora de trabajo adicional cada día), hasta alcanzar las horas no trabajadas.

2) Durante el primer cuatrimestre del año, una empresa tuvo un **exceso de trabajo** y utilizó la distribución irregular de la jornada para hacer trabajar a sus empleados una hora más durante ese período. Durante el segundo cuatrimestre no hace falta que la reducción de jornada tenga lugar a razón de una hora diaria. La empresa podría:

- fijar una jornada intensiva durante los meses de verano, si en esa época hay menos trabajo;
- permitir a los trabajadores afectados que no acudan al trabajo durante algunos días.

**50 Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva** (Res 15-6-15) El III Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva para los años 2015, 2016 y 2017 establece la necesidad de que los convenios colectivos **incorporen**, como contenido mínimo, el cómputo anual de la jornada y su distribución irregular como instrumento para evitar, en la medida de lo posible, las horas extraordinarias y la contratación temporal.

Los convenios sectoriales y especialmente los provinciales, por su proximidad a la empresa, deberían **fijar** las reglas generales de la flexibilidad del tiempo de trabajo. Asimismo, los convenios, especialmente los de empresa, deberían **promover** la racionalización del horario de trabajo, teniendo en cuenta las especificidades de cada sector o empresa, con el objetivo de mejorar la productividad y favorecer la conciliación de la vida laboral y personal, respetando en todo caso los mínimos legales en materia de descansos diarios, semanales y anuales.

Así, los convenios colectivos facilitarán que el empresario pueda **distribuir irregularmente** un 10% de la jornada anual ordinaria, pudiendo afectar a la jornada máxima semanal o mensual y a los horarios diarios, sin perjuicio del respeto a los límites previstos en el Estatuto de los Trabajadores. Asimismo, los convenios colectivos posibilitarán que el empresario disponga de una bolsa de horas al año, en que podrá alterar la distribución prevista en el calendario anual, y fijarán los criterios y procedimientos para la aplicación de dicha bolsa de horas.

En todo caso, la flexibilidad del tiempo de trabajo debe ir acompañada de las debidas **garantías** a fin de alcanzar su finalidad de facilitar la conciliación de la vida laboral con la personal y familiar.

## C. Horario de trabajo

**55** El horario es una consecuencia de la jornada en el que se precisa el tiempo exacto que se debe trabajar cada día (TS 26-6-98, EDJ 11389; 22-7-95, EDJ 4436).

Se **fija** por el empresario al determinar el calendario laboral, por acuerdo en convenio colectivo o a través del contrato de trabajo (TS 5-3-10, EDJ 31756).

El horario de trabajo puede ser:

a) **Horario rígido**. Los trabajadores deben permanecer en su puesto de trabajo desde la hora fijada para su inicio hasta la hora fijada para su finalización.

b) **Horario flexible**. Dentro de unos límites preestablecidos, el tiempo de entrada y salida del trabajo se ajusta a las necesidades del trabajador, sin perjuicio de la obligación de realizar la jornada completa dentro de los márgenes que se establezcan.

c) **Horario libre.** No existe hora de comienzo ni de término de la jornada, sino que el trabajador se programa personal y libremente su horario (TS unif doctrina 18-5-94, EDJ 4497).

La empresa puede **modificar** determinados aspectos del horario de trabajo al elaborar el calendario laboral anual. Una vez establecido el horario, si no existe acuerdo con el trabajador o no se contempla dicha posibilidad en convenio o acuerdo colectivo, su modificación, de tener carácter sustancial, debe ajustarse al procedimiento establecido para la **modificación sustancial de las condiciones de trabajo** (nº 200).

**Precisiones** 1) La potestad del empresario de organizar el tiempo de trabajo puede verse modulada por el derecho de los trabajadores a adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo su derecho a la **conciliación de la vida personal**, familiar y laboral (ET art.34.8).

Asimismo, los trabajadores que tengan la condición de **víctimas de violencia de género** o de **víctimas de terrorismo** pueden hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral mediante la reordenación del tiempo de trabajo a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de reordenación del horario que se utilicen en la empresa (ET art.37.8).

2) Se entiende por **falta de puntualidad** tanto llegar tarde o ausentarse antes, como prolongar en exceso los descansos o intermedios de la actividad laboral.

3) Las faltas de asistencia o la impuntualidad graves pueden justificar el **despido disciplinario** o la **extinción del contrato por causas objetivas** (ET art.52.d y 54.2.a). No obstante, no pueden imponerse sanciones que impliquen la reducción de las vacaciones u otra minoración de los derechos al descanso del trabajador (ET art.58.3).

4) En relación con los conceptos de **jornada y horario**, la jurisprudencia ha hecho las siguientes consideraciones:

- la jornada determina el **número de horas** en que el trabajador ha de desempeñar su actividad laboral dentro del período de tiempo de que se trate y el horario es una consecuencia de la jornada en el que se precisa el **tiempo exacto** que se debe trabajar cada día (TS 26-6-98, EDJ 11389);
- salvo que una norma conceda preferencia al horario, cualquier **disparidad** entre ambos se resuelve respetando la jornada, aunque para ello tengan que modificarse los horarios marcados (TS 19-2-01, EDJ 2001/2940);
- la jornada y el horario actúan en campos diferentes, por lo que la **modificación** de uno de ellos no acarrea forzosamente la modificación del otro; así, en los casos en que se disminuya la jornada no cabe admitir que, automáticamente se disminuyan los días de trabajo (TSJ Madrid 28-5-98, EDJ 15891).

## D. Cómputo y control del tiempo de trabajo

**Tiempo de trabajo efectivo** (ET art.34.5) El tiempo de trabajo efectivo se computa de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria el trabajador se encuentre en su puesto. Por tanto, se trata del trabajo efectivamente realizado desde la llegada hasta el abandono del puesto de trabajo.

No obstante, durante la jornada laboral existen períodos o actividades que, sin ser estrictamente laborales, sí **computan** como tiempo de trabajo efectivo, al estar directamente relacionadas con la posición profesional del trabajador (TS 26-6-03, EDJ 139944). Cabe destacar las siguientes:

- a) La práctica de **reconocimientos médicos** obligatorios (ET art.20.4).
- b) Los **registros** sobre la persona del trabajador, en sus taquillas y efectos particulares cuando sean necesarios para la protección del patrimonio empresarial y del de los demás trabajadores de la empresa, dentro del centro de trabajo y en horas de trabajo (ET art.18).
- c) El **descanso de bocadillo** (nº 155).
- d) El **tiempo de inactividad** no imputable al trabajador (ET art.30).
- e) El disfrute de **permisos retribuidos** (nº 1040).
- f) El tiempo destinado a la **formación** que el empresario debe ofrecer al trabajador cuando se hayan introducido modificaciones técnicas en su puesto de trabajo (ET art.52.b).

Asimismo, la formación en materia de **prevención de riesgos laborales** debe impartirse dentro de la jornada de trabajo o, en su defecto, fuera de ella, descontando de aquella el tiempo invertido en la formación (L 31/1995 art.19).

También tiene la consideración de trabajo efectivo el tiempo invertido en la realización de cursos destinados a la obtención de **títulos o licencias exigidos para la realización de la actividad** en la empresa, incluso en días de descanso o fuera de la jornada laboral (TS 8-7-08, EDJ 155943; 31-5-06, EDJ 76720).

Por el contrario, no tiene la consideración de tiempo de trabajo efectivo la formación complementaria asociada a las necesidades de la empresa o de la persona trabajadora que el empresario puede incluir en la actividad formativa del **contrato para la formación y el aprendizaje** (OM ESS/2518/2013 art.4.1).

g) La realización de **funciones sindicales** (nº 1108 s.).

Durante las situaciones de **incapacidad temporal**, se computan como tiempo de trabajo las horas en las que el trabajador hubiera prestado servicios de no haber estado en situación de IT (TSJ País Vasco 7-9-10, EDJ 263147).

**Precisiones** 1) También tienen la consideración de **tiempo efectivo de trabajo**:

a) Cuando **no existe centro de trabajo fijo o habitual**, el tiempo que los trabajadores dedican a los desplazamientos diarios entre su domicilio y los centros del primer y del último cliente asignados por su empresario (TJUE 10-9-15, C-266/14).

b) El tiempo dedicado a las **tareas previas** pero necesarias para el inicio de la actividad productiva, tales como la preparación o el encendido de motores, o los necesarios para la puesta en marcha o el cierre del trabajo de los demás (nº 615).

c) El tiempo dedicado al **desplazamiento** desde el centro de trabajo a un lugar distinto donde se ordene la prestación de servicios, así como su regreso (TSJ Extremadura 25-9-01, EDJ 45713; TS unif doctrina 18-9-00, EDJ 44485).

Si la jornada de trabajo tiene que **adelantarse o prolongarse** debido a estos desplazamientos necesarios, estos tiempos se consideran de trabajo efectivo y, por tanto, tienen que remunerarse como horas extraordinarias.

d) El tiempo empleado por los trabajadores para recoger su **uniforme** en lugar distinto al de trabajo (TS unif doctrina 24-9-09, EDJ 240074).

e) En las actividades relacionadas con la prestación de **servicios de seguridad**, el tiempo invertido en los desplazamientos entre el depósito de armas y el centro donde prestan sus servicios (TS unif doctrina 18-9-00, EDJ 44485).

f) El descanso por cada hora de trabajo efectivo previsto en los convenios colectivos para el personal de operaciones que desarrolle su actividad con **pantallas de visualización de datos** (TS 15-4-10, EDJ 145233).

g) El tiempo empleado en colocarse los preceptivos **equipos de protección individual** (TS unif doctrina 4-10-12, EDJ 246419).

2) Por el contrario, **no se considera tiempo de trabajo efectivo**, sin perjuicio de su eventual remuneración:

a) El tiempo invertido en el **desplazamiento** desde los garajes a los que deben acudir los trabajadores a recoger los vehículos de la empresa para trasladarse hasta el propio centro de trabajo (TS 12-12-94, EDJ 9743).

b) El tiempo dedicado al **cambio de ropa**, el invertido en el transporte o el dedicado al traslado desde la recepción de la empresa al puesto de trabajo.

c) Las horas de **descanso compensatorio** del exceso de jornada ordinaria, ya que en ese caso se estarían contabilizando doblemente, cuando se realizan efectivamente y cuando se descansan (TS 20-12-99, EDJ 45303; 24-1-00, EDJ 680).

d) El tiempo de disfrute de los **permisos por asuntos propios** cuando para alcanzar el cómputo anual de la jornada convencional se exige la recuperación de las horas de ausencia (TS 14-3-11, EDJ 34898; 29-5-07, EDJ 70597).

**70 Tiempo de trabajo disponible** El tiempo de trabajo disponible o **de presencia** es aquel durante el que el trabajador está localizable a disposición del empresario, con la expectativa de realizar su actividad laboral.

No se regula legalmente, por lo que hay que estar a lo que, en su caso, se disponga en la negociación colectiva o en los acuerdos alcanzados en el contrato de trabajo mediante las llamadas **cláusulas de disponibilidad horaria**.

La mera situación de disponibilidad, en la que el trabajador tan solo está **localizable** y a disposición de la empresa, no implica, por sí sola, el desarrollo de ningún trabajo,

por lo que está claramente fuera de la jornada laboral y no puede ser calificado ni como tiempo de trabajo ni como horas extraordinarias (TS 29-11-94, EDJ 9513).

La obligación del trabajador es estar localizable. No constituye un trabajo ni una verdadera prestación. Solo cuando surge una necesidad y se lleva a cabo la prestación efectiva surge la obligación de **retribuir** los servicios (TSJ País Vasco 10-3-98, EDJ 12567).

Para que el tiempo de disponibilidad no sea considerado tiempo de trabajo efectivo, no debe afectar a la **libertad de movimientos** y de actividad del trabajador (TS 23-4-91, EDJ 4193).

Los tiempos de presencia no computan a efectos de la **duración máxima de la jornada** ordinaria de trabajo, ni para los límites establecidos para las horas extraordinarias. Si no se acuerda su compensación en períodos equivalentes de descanso retribuido, se han de abonar de manera diferenciada de la jornada ordinaria de trabajo con un salario cuya cuantía no puede ser inferior a la correspondiente a las horas ordinarias (AN 24-4-09, EDJ 77669).

En algunos convenios se pacta un **complemento de disponibilidad** que no responde a una actividad extraordinaria del trabajador, sino a una característica del puesto de trabajo y que se abona por el mero hecho de estar disponible (TS 15-7-96, EDJ 5520).

**Control del empresario** (ET art.20.3 y 20.4) El empresario, en el ejercicio de sus **facultades de dirección**, puede adoptar las medidas de vigilancia y control que considere oportunas para verificar el cumplimiento por el trabajador de sus obligaciones y deberes laborales.

Estas facultades se dirigen tanto a **controlar** tanto el tiempo de trabajo como la realización efectiva del mismo por el trabajador.

Las empresas deben implantar un **sistema de registro** para el cómputo de la jornada diaria efectiva de todos los trabajadores y entregar una copia del resumen mensual a sus representantes legales. Esta obligación no se limita a los trabajadores a tiempo parcial o a quienes realizan horas extraordinarias, sino que establece en relación a la totalidad de la plantilla de la empresa (AN 4-12-15, EDJ 2338144; 19-2-16, EDJ 11162; 6-5-16, EDJ 58710).

El empresario también está facultado para verificar, mediante **reconocimientos médicos**, el estado de enfermedad o accidente alegados por el trabajador en justificación de su ausencia al trabajo. La negativa del trabajador a someterse a estos controles puede dar lugar a la suspensión de los derechos económicos a cargo del empresario.

Todas estas medidas deben **respetar** en todo caso la dignidad humana y tener en cuenta la capacidad real de los trabajadores disminuidos (TSJ Navarra 18-4-06, EDJ 62283; TCo 98/2000).

**Precisiones** 1) La imposición al trabajador del deber de **fichar** al inicio y término de la jornada laboral no puede considerarse degradante (TSJ Extremadura 19-2-02, EDJ 8593).

En el mismo sentido, la implantación de un **control de acceso** a las instalaciones de la empresa que vincula la lectura de las huellas digitales a los datos de identidad de los trabajadores existentes en la empresa no reviste caracteres de intromisión ilegítima en la esfera de la intimidad (TSJ Murcia 25-1-10, EDJ 18129).

2) La decisión empresarial de implantar un nuevo sistema informático intuitivo y de fácil manejo para que los empleados introduzcan los datos relativos a las incidencias durante el desempeño del trabajo (ausencias, vacaciones, permisos, etc.) entra dentro del **ius variandi** empresarial que legalmente corresponde al empresario (AN 16-2-15, EDJ 9459).

3) No pueden instalarse **medios de control audiovisual** en la empresa en aquellos lugares en los que no se realiza la prestación laboral (servicios, lugares de descanso, locales sindicales, etc.). Ahora bien, también en aquellos lugares de la empresa en los que se desarrolla la actividad laboral pueden producirse intromisiones ilegítimas por parte del empresario en el derecho a la intimidad de los trabajadores con la instalación de cámaras, como podría ocurrir con la grabación de conversaciones en las que se aborden cuestiones ajenas a la relación laboral que se integran en la esfera de desenvolvimiento del individuo (TSJ C.Valenciana 11-7-08, EDJ 238443).

La utilización de cámaras de video-vigilancia como medio de control de la jornada debe ser puesta en **conocimiento de los trabajadores** de forma previa, precisa y clara, no siendo

suficiente con la instalación de distintivos para advertir de la instalación de cámaras, ni que se hubiera notificado la creación del fichero a la Agencia Española de Protección de datos (TCo 29/2013).

## E. Modalidades especiales de aplicación de la jornada

- 84** Se establecen normas especiales para regular la jornada de trabajo y los descansos de determinados grupos de trabajadores en atención a la duración pactada de la jornada o la forma de organización del tiempo de trabajo en la empresa.

Se distinguen los siguientes **supuestos**:

- 1) Contrato a tiempo parcial (nº 85 s.).
- 2) Contrato a distancia (nº 103).
- 3) Trabajo a turnos (nº 105 s.).
- 4) Trabajo nocturno (nº 125 s.).

### 1. Contrato a tiempo parcial

(ET art.12.4 b y c)

- 85** El contrato de trabajo a tiempo parcial es el acordado para realizar la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año inferior a la jornada de trabajo de un trabajador a tiempo completo comparable.

Se entiende, a estos efectos, por **trabajador a tiempo completo comparable**:

- un trabajador de la misma empresa y centro de trabajo;
- con el mismo tipo de contrato de trabajo y;
- que realice un trabajo idéntico o similar.

Si en la empresa **no existe** ningún **trabajador comparable** a tiempo completo, se considera jornada a tiempo completo la prevista en el convenio de aplicación o, en su defecto, la jornada máxima legal (nº 30).

La utilización del módulo hora y los diferentes cómputos puede dar lugar a una amplia gama de posibilidades de **flexibilizar** la distribución del tiempo de trabajo, que se amplían si, además, se combina con la distribución irregular de la jornada pactada en convenio colectivo. Como consecuencia de esa flexibilidad, se puede acordar que la reducción de la jornada respecto del trabajador a tiempo completo sea de:

- un número de horas inferior al día, todos los días (horizontal);
- un número de días inferior a la semana, al mes o al año, trabajando los citados días a jornada completa (vertical);
- una combinación de ambas modalidades, bien de manera continua, bien de manera intermitente (mixta).

La regulación del tiempo de trabajo presenta **peculiaridades** en cuanto a la realización de trabajo más allá de la jornada pactada en los siguientes aspectos (ET art.12.4.b y c):

- la **concreción de la jornada** pactada y de su distribución en el contrato (nº 90);
- realización de **horas complementarias** (nº 95).

Los trabajadores a tiempo parcial deben cumplir el mismo número de **días de presencia** que los trabajadores a tiempo completo, salvo que por convenio colectivo o acuerdo con el empresario se pacte su reducción en proporción a la jornada anual (AN 2-12-14, EDJ 207466).

Los trabajadores a tiempo parcial no pueden realizar **horas extraordinarias**, salvo en los supuestos de prevención o reparación de siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes.

En todo caso, la **suma de las horas** ordinarias y complementarias, incluidas las previamente pactadas y las voluntarias, no puede exceder del límite legal del trabajo a tiempo parcial, es decir, de la jornada del trabajador a tiempo completo comparable.

**Precisiones** Cuando se realiza una **jornada superior a la pactada**, y ese exceso no puede ser calificado como horas complementarias, salvo que se haya suscrito un nuevo contrato o se acuerde una novación del anterior, todo lo que supere en esa materia el contenido del con-

trato constituyen horas extraordinarias y como tal han de ser retribuidas, al margen de la prohibición legal para efectuarlas (TS 11-6-14, EDJ 124160).

**Realización de la jornada** (ET art.12.4.b) Resulta aplicable la normativa general sobre la **jornada habitual** u ordinaria (nº 20), **jornada nocturna** (nº 125) y **descansos** (nº 154), especialmente en cuanto al modo de cómputo y compensación o acumulación de aquellos en determinados ámbitos.

90

Los **descansos compensatorios** por exceso de jornada o su compensación económica se aplican de manera proporcional al trabajo a tiempo parcial (TSJ Cantabria 15-6-05, EDJ 88810; 11-7-05, EDJ 112760), aunque cabe que, por razones organizativas y de claridad, se pacte otra cosa en convenio colectivo y se compense con mejora salarial (TS 7-2-06, EDJ 8550).

La jornada diaria puede realizarse de forma **continuada o partida**. Cuando el contrato conlleve la ejecución de una jornada diaria inferior a la de los trabajadores a tiempo completo y esta se realice de forma partida, solo es posible efectuar una única interrupción en dicha jornada diaria, salvo que se disponga otra cosa mediante convenio colectivo.

También puede llevarse a cabo de manera **concentrada**. Es posible que los trabajadores a tiempo parcial pacten con su empresa que la totalidad de las horas de trabajo a realizar anualmente se concentren en determinados períodos de cada año, percibiendo las remuneraciones correspondientes en esos mismos períodos, existiendo lapsos de inactividad superiores al mensual.

Existe una obligación de **registro** por parte del empresario en cuanto a la jornada de los trabajadores a tiempo parcial, que se ha de registrar día a día y totalizarse mensualmente. El resumen de todas las horas realizadas en cada mes, tanto las ordinarias como las complementarias, ha de ser entregando al trabajador, junto con el recibo de salarios. Asimismo, tiene la obligación de **informar** a los representantes de los trabajadores de su realización.

El empresario debe **conservar** los resúmenes mensuales de los registros de jornada durante un período mínimo de 4 años.

En caso de **incumplimiento** de las obligaciones de registro, el contrato se presume celebrado a jornada completa, salvo prueba en contrario que acredite el carácter parcial de los servicios.

**Precisiones** 1) Los trabajadores a tiempo parcial tienen derecho, en virtud del principio de equiparación y no discriminación, a que se les aplique proporcionalmente el acuerdo alcanzado entre la empresa y el comité intercentros sobre reducción de jornada durante el **período estival** (TSJ Cataluña 21-5-09, EDJ 192369).

2) La **reducción de la jornada ordinaria** máxima de trabajo no debe afectar a los trabajadores a tiempo parcial que tienen derecho a mantener en sus estrictos términos la jornada pactada en tiempo real de trabajo, aunque ello altere su porcentaje respecto de la ordinaria, lo que es irrelevante salvo para el abono de salarios que deben ser proporcionales a los fijados para los trabajadores a tiempo completo (TSJ País Vasco 7-5-02, EDJ 130311).

3) La vía del **conflicto colectivo** no resulta adecuada para modificar una práctica de empresa relativa a la jornada de trabajo plasmada en los contratos a tiempo parcial, que se sustenta en acuerdos de centros de trabajo. Dicha práctica debe atacarse por la vía del procedimiento de impugnación de convenio colectivo (TS 16-7-13, EDJ 173585).

**Horas complementarias** (ET art.12.4.c y 12.5) En el contrato a tiempo parcial hay dos modalidades posibles de horas complementarias:

95

a) Las **horas complementarias pactadas** son aquellas cuya posibilidad de realización ha sido acordada como adición a las horas ordinarias establecidas en el contrato. Su realización está sujeta a las siguientes reglas:

1. Requieren **pacto** específico, expreso, escrito, celebrado inicialmente al estipular el contrato a tiempo parcial o con posterioridad al mismo. No puede, por tanto, imponerse unilateralmente por el empresario (TJCE 12-10-04, asunto C-313/02). Dicho pacto solo se puede formalizar en el caso de contratos a tiempo parcial con una jornada de trabajo no inferior a 10 horas semanales en cómputo anual, por lo que, respetándose este requisito, es posible el mismo tanto en los contratos a tiempo parcial de duración indefinida como en los de duración determinada o temporal.

2. El pacto debe **recoger** el número de horas complementarias cuya realización puede ser requerida por el empresario, que no puede exceder del 30% de las horas ordinarias de trabajo objeto de contrato. Los convenios colectivos pueden establecer otro porcentaje máximo, que en ningún caso puede ser inferior al 30% ni exceder del 60% de las horas ordinarias contratadas.

3. Salvo que convencionalmente se establezca un plazo inferior, el trabajador debe conocer el día y hora de su realización con un **preaviso** de 3 días.

4. Este pacto puede quedar sin efecto por **renuncia del trabajador**, mediante preaviso de 15 días, una vez cumplido un año desde su celebración, cuando concorra alguna de las siguientes **circunstancias**:

- la atención de responsabilidades familiares;
- por necesidades formativas, en la forma que reglamentariamente se determine, siempre que se acredite la incompatibilidad horaria;
- por incompatibilidad con otro contrato a tiempo parcial.

El trabajador puede **negarse a su realización**, pese a haber sido pactadas, sin que ello suponga incumplimiento laboral sancionable, en caso de incumplimiento del empresario.

b) Sin perjuicio del pacto de horas complementarias, en los contratos a tiempo parcial de duración indefinida con una jornada de trabajo no inferior a 10 horas semanales en cómputo anual, el empresario puede, en cualquier momento, ofrecer al trabajador la realización de **horas complementarias de aceptación voluntaria**, cuyo número no puede superar el 15%, ampliables al 30% por convenio colectivo, de las horas ordinarias objeto del contrato. En este caso, quedan expresamente excluidos los contratos de duración determinada o temporales de dicha posibilidad. El trabajador puede negarse a la realización de estas horas, sin que ello constituya conducta laboral sancionable. Estas horas no se computan a efectos de los porcentajes de horas complementarias pactadas.

Ambas modalidades de horas complementarias presentan las siguientes **notas comunes**:

1. **Se retribuyen** como horas ordinarias y se computan a efectos de bases de cotización a la Seguridad Social, períodos de carencia y bases reguladoras de las prestaciones. Para ello, su número y retribución se debe recoger en el recibo individual de salarios y en los documentos de cotización a la Seguridad Social.

2. En su realización se deben respetar los **límites legales** de jornadas y descansos. El incumplimiento por parte de la empresa de las normas y los límites legales o convencionales en materia de tiempo de trabajo se califica como infracción grave.

**Precisiones** La **comunicación** al trabajador a tiempo parcial para la realización de horas complementarias, variando su jornada o su horario de trabajo para atender necesidades imprevistas de la empresa, no cumple la obligación de preaviso, ni siquiera el preaviso simple abreviado, previsto en la disposición convencional, si tiene lugar **el mismo día** en que tal variación va a hacerse efectiva (TS 9-3-11, EDJ 34905)

## 2. Contrato a distancia

**103** El tiempo de trabajo en la modalidad de trabajo a distancia o **teletrabajo** se regula por las mismas normas que se aplican cuando los servicios se prestan en las instalaciones de la empresa.

Su **control** es responsabilidad del empresario que tiene la obligación de registrar la jornada del trabajador y de entregarle una copia del resumen en el recibo correspondiente.

Además, corresponde a la empresa establecer las pautas necesarias para garantizar el cumplimiento de los **límites en materia de jornada y descansos**. A estos efectos, no puede justificarse una falta de control en base al respeto debido a los derechos a la intimidad y a la inviolabilidad del domicilio del trabajador (TSJ Valladolid 3-2-16, EDJ 5757).