

Tema 7. Vacaciones, jornada y permisos

PABLO ALARCÓN AGULÓ
INICIACIÓN AL DERECHO DEL TRABAJO

ÍNDICE

1. **Introducción y contextualización sistemática**
 - 1.1. Importancia de la ordenación del tiempo de trabajo en el nacimiento y evolución del Derecho del Trabajo.
 - 1.2. Doble dimensión del tiempo de trabajo: límite a la explotación productiva y medida del salario.
 - 1.3. Conceptos fundamentales objeto de estudio.
2. **Conceptos fundamentales y delimitación del tiempo de trabajo**
 - 2.1. Concepto técnico-jurídico de jornada de trabajo y tiempo de trabajo efectivo.
 - 2.2. Tiempo de trabajo efectivo vs. tiempo de presencia o disponibilidad (guardias de localización).
 - 2.3. Delimitación temporal: jornada, horario, turno y calendario laboral.
3. **La jornada ordinaria de trabajo (artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores)**
 - 3.1. Límites legales máximos: la jornada máxima legal de 40 horas semanales de promedio en cómputo anual.
 - 3.2. Límites diarios: jornada máxima ordinaria de 9 horas y descanso entre jornadas de 12 horas.
 - 3.3. Distribución del tiempo de trabajo:
 - a) Distribución regular.
 - b) Distribución irregular de la jornada: porcentaje legal por defecto (10%), preaviso de 5 días y compensación de diferencias.
 - 3.4. Jornadas especiales de trabajo: ampliaciones y limitaciones reglamentarias (Real Decreto 1561/1995).
 - 3.5. El derecho a la adaptación de la duración y distribución de la jornada por conciliación (art. 34.8 ET): procedimiento de negociación, causas de denegación y tutela judicial (art. 139 LRJS).
 - 3.6. El registro diario de jornada (art. 34.9 ET): obligatoriedad, contenido mínimo, conservación durante 4 años y valor probatorio.
4. **Las horas extraordinarias (artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores)**
 - 4.1. Concepto y tipología: horas extraordinarias comunes (voluntarias) vs. horas extraordinarias por fuerza mayor.
 - 4.2. Retribución o compensación por descanso: plazo legal de 4 meses y prohibición de pago inferior a la hora ordinaria.
 - 4.3. Límites cuantitativos anuales (tope de 80 horas) y exclusiones del cómputo.
 - 4.4. Prohibiciones imperativas: menores de 18 años, trabajadores nocturnos y contratos a tiempo parcial.
5. **Trabajo nocturno y trabajo a turnos (artículo 36 del Estatuto de los Trabajadores)**
 - 5.1. Trabajo nocturno: franja temporal legal (22:00 a 06:00 horas).
 - 5.2. La figura del trabajador nocturno: requisitos temporales y limitaciones cuantitativas (máximo de 8 horas diarias de promedio en 15 días).
 - 5.3. Retribución específica: el complemento salarial de nocturnidad y sus excepciones.
 - 5.4. Trabajo a turnos: concepto, rotación y protección específica de la salud.
6. **Los descansos laborales y festivos (artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores)**
 - 6.1. El descanso en jornada ("pausa del bocadillo"): requisitos y cómputo como tiempo efectivo.
 - 6.2. El descanso diario entre jornadas (mínimo de 12 horas ininterrumpidas).
 - 6.3. El descanso semanal: duración mínima (día y medio ininterrumpido acumulable en 14 días; dos días para menores de edad).

- 6.4. Las fiestas laborales: fijación anual (máximo 14 días al año, 2 locales), carácter retribuido y no recuperable.
- 7. **Permisos retribuidos (artículo 37.3 a 37.9 del Estatuto de los Trabajadores)**
 - 7.1. Naturaleza jurídica: interrupciones de la prestación con mantenimiento íntegro de la retribución.
 - 7.2. Catálogo legal tras las reformas recientes (RDL 5/2023):
 - a) Matrimonio o registro de pareja de hecho (15 días naturales).
 - b) Accidente, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica de familiares (5 días).
 - c) Fallecimiento de cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta segundo grado (2 o 4 días).
 - d) Traslado del domicilio habitual (1 día).
 - e) Cumplimiento de deber inexcusable de carácter público y personal.
 - f) Exámenes prenatales, técnicas de preparación al parto e informes de adopción.
 - g) Permiso por causa de fuerza mayor familiar urgente (hasta 4 días al año retribuidos).
 - 7.3. El permiso parental para el cuidado de hijo hasta 8 años (art. 48 bis ET).
- 8. **Las vacaciones anuales retribuidas (artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores)**
 - 8.1. Naturaleza jurídica y consagración constitucional y europea.
 - 8.2. Duración mínima legal: 30 días naturales por año trabajado (2,5 días por mes).
 - 8.3. Principio de indisponibilidad e irrenunciabilidad: prohibición de compensación económica (excepción: extinción contractual).
 - 8.4. Planificación del calendario vacacional: conocimiento previo con al menos 2 meses de antelación.
 - 8.5. Coincidencia de las vacaciones con situaciones de incapacidad temporal, nacimiento, adopción o lactancia: disfrute posterior y límites temporales (18 meses tras el año de devengo).
- 9. **Marco jurídico aplicable**
 - 9.1. Constitución Española de 1978 (arts. 40.2 y 43 CE).
 - 9.2. Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 2/2015).
 - 9.3. Real Decreto 1561/1995, sobre jornadas especiales de trabajo.
 - 9.4. Normativa comunitaria: Directiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo y del Consejo.
 - 9.5. Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).
- 10. **Jurisprudencia clave en materia de tiempo de trabajo**
 - 10.1. Obligatoriedad del sistema objetivo, fiable y accesible de registro diario de jornada: STJUE de 14 de mayo de 2019 (*Asunto CCO-CCOO c. Deutsche Bank SAE*).
 - 10.2. Tiempo de guardia en régimen de disponibilidad localizada como tiempo de trabajo: STJUE de 21 de febrero de 2018 (*Asunto Matzak*) y STJUE de 9 de marzo de 2021 (*Asunto Stadt Offenbach*).
 - 10.3. Indemnización económica por vacaciones no disfrutadas por fallecimiento del trabajador: STJUE de 6 de noviembre de 2018 (*Asunto Bauer*).
 - 10.4. El día inicial del cómputo de los permisos retribuidos: STS de 13 de febrero de 2018 y 29 de septiembre de 2020 (primer día laborable).
- 11. **Ejemplos prácticos y casuística de aplicación**
 - Caso A: Distribución irregular de jornada sin respetar el preaviso legal de 5 días.

- Caso B: Solicitud de adaptación de jornada por conciliación familiar (art. 34.8 ET) y negativa patronal injustificada.
- Caso C: Compensación económica de vacaciones no disfrutadas durante una incapacidad temporal de larga duración.
- Caso D: Realización fraudulenta de horas extraordinarias estructurales en contratos a tiempo parcial.

12. Tablas comparativas y delimitación conceptual

- 12.1. Tiempo de trabajo efectivo vs. Tiempo de presencia vs. Tiempo de localización.
- 12.2. Horas extraordinarias comunes vs. Horas extraordinarias por fuerza mayor.
- 12.3. Permisos retribuidos vs. Suspensión del contrato con reserva de puesto vs. Vacaciones anuales.

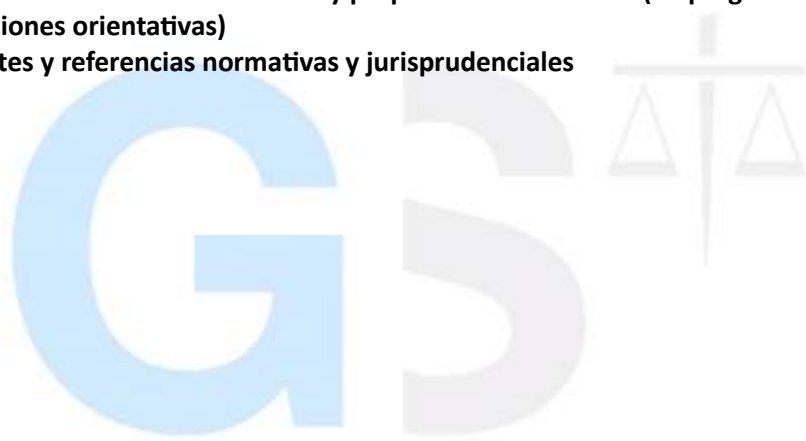
13. Aspectos clave para el examen

- Conceptos y definiciones de memorización exacta.
- Artículos normativos de obligada cita y dominio.
- Cifras, porcentajes, plazos y topes cuantitativos críticos.
- Trampas conceptuales recurrentes en exámenes.

14. Resumen sinóptico del tema

15. Cuestionario de autoevaluación y preparación de examen (15 preguntas con soluciones orientativas)

16. Fuentes y referencias normativas y jurisprudenciales



1. INTRODUCCIÓN Y CONTEXTUALIZACIÓN SISTEMÁTICA

1.1. Importancia de la ordenación del tiempo de trabajo en el Derecho del Trabajo

La limitación de la **jornada de trabajo** es el hito fundacional sobre el que se edificó el Derecho del Trabajo moderno. Durante el siglo XIX, bajo la vigencia absoluta del dogma de la autonomía de la voluntad y el *laissez faire*, la ausencia de límites a la duración del trabajo provocó jornadas fabriles extenuantes de 14 a 16 horas diarias, aplicadas indiscriminadamente a hombres, mujeres y niños. La histórica reivindicación obrera de los tres ochos ("*ocho horas para el trabajo, ocho horas para el descanso y ocho horas para lo que queramos*") culminó a nivel internacional en el Convenio nº 1 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) de 1919 y, en España, con el Real Decreto de 3 de abril de 1919, que fijó la jornada máxima de 8 horas diarias tras la huelga de "La Canadiense".

En el ordenamiento contemporáneo, la regulación de la jornada, los descansos y las vacaciones trasciende la mera delimitación contractual: constituye una **institución nuclear de salud laboral y política social**, vinculada a la prevención de riesgos psicosociales, la dignidad personal y la conciliación de la vida laboral, personal y familiar.

1.2. Doble dimensión del tiempo de trabajo

En la dogmática laboral, el tiempo de trabajo cumple una doble función analítica:

1. **Dimensión protectora o limitativa:** Actúa como un estándar inderogable de **derecho necesario relativo**. El Estado y los convenios colectivos fijan límites máximos de permanencia a disposición del empresario para preservar la integridad física y mental del trabajador (art. 40.2 CE).
2. **Dimensión patrimonial o económica:** El tiempo es el **módulo de medida cuantitativo del salario** y de las obligaciones sinalagmáticas. El contrato de trabajo compromete la fuerza productiva durante una fracción temporal tasada; cualquier exceso temporal genera una compensación retributiva incrementada (horas extraordinarias) o descansos equivalentes.

1.3. Conceptos fundamentales objeto de estudio

En este tema se examinarán de forma sistemática:

- La distinción entre **tiempo de trabajo efectivo**, tiempos de presencia y tiempos de disponibilidad o guardia.
- Los límites cuantitativos de la **jornada ordinaria**, su cómputo anual y el régimen de **distribución irregular** (art. 34 ET).
- Los derechos de conciliación horaria del **artículo 34.8 del ET** y la obligación legal del **registro diario de jornada** (art. 34.9 ET).
- El régimen restrictivo de las **horas extraordinarias** (art. 35 ET) y las especialidades del **trabajo nocturno y a turnos** (art. 36 ET).
- Los descansos obligatorios (en jornada, diario entre jornadas y semanal), las **fiestas laborales** y los **permisos retribuidos** (art. 37 ET).
- El régimen de las **vacaciones anuales retribuidas** (art. 38 ET): duración, fijación, coincidencia con bajas médicas e indisponibilidad.

2. CONCEPTOS FUNDAMENTALES Y DELIMITACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO

2.1. Concepto técnico-jurídico de jornada y tiempo de trabajo efectivo

La **jornada de trabajo** es el lapso temporal durante el cual la persona trabajadora permanece bajo la esfera de dirección, organización y mando del empleador, prestando sus servicios o encontrándose a disposición del mismo.

El artículo 34.5 del Estatuto de los Trabajadores formula una regla de delimitación espacial y temporal imperativa:

"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."

- **Tiempo de trabajo efectivo:** Período en el que el empleado realiza de forma activa las funciones del puesto o permanece en las dependencias de la empresa a disposición inmediata del patrono.
- **Tiempos preparatorios e incidentales:** Con carácter general, el tiempo invertido en desplazarse desde el domicilio particular hasta el centro de trabajo (*tiempo de desplazamiento o trayecto pendular*) no es tiempo de trabajo. No obstante, la doctrina jurisprudencial (STJUE *Tyco*, C-266/14) ha matizado esta regla: para trabajadores sin centro de trabajo fijo o itinerantes (como técnicos de mantenimiento a domicilio), el tiempo de desplazamiento entre su domicilio y el primer y último cliente constituye tiempo de trabajo efectivo.

DELIMITACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO

| 1. TIEMPO DE TRABAJO EFECTIVO (Art. 34.5 ET y Directiva 2003/88/CE) |

- Presencia material en el puesto de trabajo.
- Realización de tareas ordinarias o puesta a disposición inmediata.
- Se computa de inicio a fin en el puesto físico de trabajo.

| 2. TIEMPO DE PRESENCIA (RD 1561/1995: Transporte, vigilancia, etc.) |

- El trabajador permanece a disposición sin prestar trabajo activo continuado (ej., esperas en carga y descarga, rutas en autobús).
- No computa para la jornada máxima ordinaria de 40 horas; se retribuye o compensa según convenio y no puede rebasar topes.

| 3. TIEMPO DE DISPONIBILIDAD / GUARDIA LOCALIZADA |

- El trabajador se encuentra fuera del centro de trabajo pero localizable mediante teléfono o dispositivo telemático.
- Doctrina TJUE (Matzak): Es tiempo de trabajo efectivo SOLO SI las limitaciones temporales impuestas para acudir al centro restringen de manera grave la posibilidad de gestionar su tiempo libre.

2.2. Delimitación temporal: jornada, horario, turno y calendario

Para evitar confusiones en los exámenes de la disciplina, deben diferenciarse con precisión cuatro nociones:

1. **Jornada:** Cantidad cuantitativa total de horas de trabajo que el empleado debe prestar en un período de referencia (día, semana, mes o año). *Ejemplo: 40 horas semanales o 1.750 horas anuales.*
2. **Horario:** Determinación de los momentos exactos de inicio y fin de la jornada diaria, fijando la distribución de los períodos de trabajo y de descanso dentro del día natural. *Ejemplo: de 08:00 a 16:00 horas.*
3. **Turno:** Modalidad organizativa del trabajo en equipo según la cual los trabajadores ocupan sucesivamente los mismos puestos con arreglo a un ritmo continuado o discontinuo. *Ejemplo: rotación semanal entre turno de mañana (06:00-14:00) y de tarde (14:00-22:00).*
4. **Calendario laboral (art. 34.6 ET):** Documento oficial elaborado anualmente por la empresa, tras consulta previa a la representación legal de los trabajadores, donde se plasma el horario de trabajo, la distribución anual de los días laborales, los descansos semanales, las fiestas laborales y los períodos de vacaciones. Debe exponerse en lugar visible de cada centro de trabajo.

3. LA JORNADA ORDINARIA DE TRABAJO (ARTÍCULO 34 ET)

3.1. Límites legales máximos de la jornada

El **artículo 34.1 del Estatuto de los Trabajadores** consagra el límite cuantitativo básico de la relación laboral en España:

*"La duración de la jornada de trabajo será la pactada en los convenios colectivos o contratos de trabajo. La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo será de **cuarenta horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual.**"*

Características técnicas del límite:

- **Carácter supletorio y de derecho necesario relativo:** Las 40 horas semanales constituyen un **máximo legal indisponible al alza**. Los convenios colectivos sectoriales o de empresa pueden mejorar este límite fijando jornadas inferiores (ej., 37,5 o 35 horas semanales), pero nunca superiores.

- **Cómputo anual de promedio:** La ley no impone que cada semana natural se trabajen exactamente 40 horas de manera rígida. Permite que unas semanas se trabaje más tiempo y otras menos, siempre que al finalizar el año natural el promedio semanal no supere las 40 horas de trabajo efectivo.

3.2. Límites diarios y descanso entre jornadas

Para garantizar la recuperación biológica del trabajador frente a distribuciones abusivas, el legislador impone dos frenos diarios infranqueables:

LÍMITES DIARIOS DE LA JORNADA

1. DESCANSO MÍNIMO ENTRE JORNADAS (Art. 34.3 ET)	
• Entre el final de una jornada diaria y el comienzo de la siguiente	
deben mediar, COMO MÍNIMO, DOCE HORAS ININTERRUMPIDAS.	
• Es un límite de derecho necesario absoluto indisponible a la baja.	
2. TOPE MÁXIMO DE JORNADA DIARIA ORDINARIA (Art. 34.3 ET)	
• Con carácter general: MÁXIMO DE 9 HORAS DIARIAS de trabajo efectivo.	
• Excepción convencional: Por convenio colectivo o acuerdo de empresa puede pactarse una jornada diaria superior a 9 horas, respetando siempre el descanso mínimo de 12 horas entre jornadas.	
3. RÉGIMEN ESPECIAL PARA MENORES DE 18 AÑOS (Art. 34.3 in fine ET)	
• No podrán realizar más de OCHO HORAS DIARIAS de trabajo efectivo, incluyendo el tiempo dedicado a formación si trabajasen para varios empleadores.	

3.3. Distribución regular e irregular de la jornada (art. 34.2 ET)

El tiempo de trabajo puede distribuirse a lo largo del año de dos formas:

- **Distribución regular:** Se trabaja el mismo número de horas todos los días y semanas del año laboral.
- **Distribución irregular:** Permite a la empresa concentrar un mayor número de horas en épocas de incremento productivo y reducirlo en épocas de menor actividad.

Régimen jurídico de la distribución irregular (art. 34.2 ET):

1. **Regulación prioritaria por negociación colectiva:** Se fijará por convenio colectivo o, en su defecto, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores.
2. **Facultad patronal unilateral por defecto (el 10%):** A falta de pacto colectivo, la empresa podrá distribuir de manera irregular a lo largo del año el **diez por ciento de la jornada de trabajo**.
3. **Garantía formal de preaviso mínimo:** La empresa debe comunicar al trabajador el día y la hora de la prestación resultante con un **preaviso mínimo de cinco días naturales**. El incumplimiento de este preaviso invalida la orden patronal.
4. **Respeto a descansos mínimos:** La distribución irregular debe respetar en todo caso los descansos diarios entre jornadas (12 horas), el límite diario de 9 horas (salvo convenio) y el descanso semanal.
5. **Compensación de diferencias horarias:** Las diferencias por exceso o por defecto de jornada deberán quedar compensadas en el plazo fijado en convenio o, en su defecto, en el plazo de **doce meses desde que se produzcan**.

3.4. Jornadas especiales de trabajo (Real Decreto 1561/1995)

El Estatuto de los Trabajadores prevé que reglamentariamente puedan fijarse especialidades en la duración y descansos para sectores con singularidades técnicas:

- **Ampliaciones de jornada:** Actividades con tiempos de espera o intermitentes donde se autoriza superar los límites ordinarios (empleados de fincas urbanas, transportes por carretera, guardas y vigilantes no ferroviarios, trabajos agrícolas o ganaderos).
- **Limitaciones o reducciones de jornada:** Actividades con riesgos excepcionales para la salud (trabajos subterráneos en minas, trabajos en cámaras frigoríficas o de congelación, labores en el interior de cajones de aire comprimido o puestos expuestos a toxicidad extrema).

3.5. Adaptación de la jornada por conciliación familiar (artículo 34.8 ET)

Conocido doctrinalmente como el derecho a la "*jornada a la carta*", el **artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores** reconoce el derecho subjetivo de los trabajadores a solicitar adaptaciones en la duración y distribución de su jornada:

"Las personas trabajadoras tienen derecho a solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral..."

PROCEDIMIENTO DEL ART. 34.8 ET (JORNADA A LA CARTA)

| 1. PETICIÓN DEL TRABAJADOR: |

- | • Derecho individual para el cuidado de hijos hasta los 12 AÑOS |
- | o familiares dependientes hasta 2º grado. |
- | • Debe ser razonable y proporcionada a sus necesidades familiares |
- | y a las necesidades organizativas o productivas de la empresa. |

| 2. PROCESO DE NEGOCIACIÓN OBLIGATORIO (Máximo 15 DÍAS): |

- | • Recibida la solicitud, la empresa abre negociación con el |
- | trabajador durante un período máximo de 15 DÍAS. |

| 3. RESOLUCIÓN PATRONAL MOTIVADA POR ESCRITO: |

- | • Aceptación de la propuesta del trabajador. |
- | • Propuesta alternativa que posibilite la conciliación. |
- | • DENEGACIÓN MOTIVADA: Solo cabe por razones objetivas de carácter |
- | organizativo o productivo debidamente acreditadas. |

| 4. TUTELA JUDICIAL URGENTE (Art. 139 LRJS): |

- | • El trabajador dispone de 20 DÍAS HÁBILES para demandar ante el |
- | Juzgado de lo Social a través de una modalidad procesal urgente, |
- | preferente y sin necesidad de conciliación previa en el SMAC. |

3.6. El registro diario de jornada (artículo 34.9 ET)

Introducido por el Real Decreto-ley 8/2019, de 8 de marzo, el **artículo 34.9 del ET** impone una obligación empresarial documental indelegable:

1. **Obligatoriedad universal:** La empresa debe garantizar el **registro diario de jornada de toda la plantilla**, independientemente de la categoría profesional, grupo o tamaño de la empresa (incluidos mandos intermedios y teletrabajadores).
2. **Contenido mínimo obligatorio:** Debe registrar documental o telemáticamente el **horario concreto de inicio y finalización de la jornada de trabajo de cada persona trabajadora**, sin perjuicio de la flexibilidad horaria que exista.

3. **Negociación colectiva del sistema:** La organización y modo de instrumentación del registro se determinará mediante negociación colectiva o acuerdo de empresa, o, en su defecto, por decisión patronal previa consulta a la representación legal de los trabajadores.
4. **Deber de conservación:** La empresa está obligada a **conservar los registros de jornada durante cuatro años**.
5. **Disponibilidad inmediata:** Los registros deben permanecer físicamente a disposición de las personas trabajadoras, de sus representantes legales y de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
6. **Infracción grave:** La transgresión de este deber constituye infracción grave tipificada en el art. 7.5 de la LISOS, sancionable con multas de hasta 7.500 euros.

4. LAS HORAS EXTRAORDINARIAS (ARTÍCULO 35 ET)

4.1. Concepto y tipología

Conforme al **artículo 35.1 del Estatuto de los Trabajadores**:

"Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo..."

Se clasifican en dos categorías con regímenes dispares:

TIPOLOGÍA DE HORAS EXTRAORDINARIAS

1. HORAS EXTRAORDINARIAS COMUNES U ORDINARIAS

- Son de realización VOLUNTARIA para el trabajador.
- Solo son obligatorias si se pactaron expresamente en convenio colectivo o en el contrato individual de trabajo.
- Sujetas al tope máximo legal anual de 80 horas.

2. HORAS EXTRAORDINARIAS POR FUERZA MAYOR (Art. 35.3 ET)

- Realizadas para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes (incendios, inundaciones, averías).
- Son de realización OBLIGATORIA para los trabajadores requeridos.
- NO COMPUTAN a efectos del límite máximo anual de las 80 horas.

4.2. Retribución o compensación por descanso (art. 35.1 y 35.2 ET)

Mediante convenio colectivo o, en su defecto, contrato individual, se optará entre:

1. **Abono dinerario:** Retribuirlas en nómina en una cuantía que en ningún caso podrá ser inferior al valor de la **hora ordinaria**. (Queda prohibida la retribución de horas extras a un precio inferior al ordinario).
2. **Compensación por descanso retribuido:** Compensarlas por tiempos equivalentes de descanso retribuido.

Regla legal supletoria: En defecto de pacto expreso en convenio o contrato, **las horas extraordinarias deberán ser compensadas mediante descanso retribuido dentro de los cuatro meses siguientes a su realización** (art. 35.1 ET).

4.3. Límites cuantitativos anuales y exclusiones (art. 35.2 ET)

- **Tope legal máximo:** El número de horas extraordinarias no podrá ser superior a **ochenta horas al año**.
- **Proporcionalidad en contratos a tiempo parcial:** Para trabajadores con una jornada inferior a la ordinaria a tiempo completo, el número máximo anual de horas extraordinarias se reducirá en la misma proporción que su jornada.
- **Exclusiones objetivas del cómputo de las 80 horas:**
 - No computan las horas extraordinarias que hayan sido **compensadas mediante descanso retribuido dentro de los cuatro meses siguientes** a su realización.
 - No computan las horas extraordinarias realizadas por **fuerza mayor** (art. 35.3 ET).

4.4. Prohibiciones imperativas de realizar horas extraordinarias

El ordenamiento prohíbe de forma tajante e indisponible la realización de horas extraordinarias comunes a los siguientes colectivos:

- **Menores de dieciocho años:** Prohibición absoluta (art. 6.3 ET).
- **Trabajadores nocturnos:** Prohibición expresa con carácter general (art. 36.1 ET), salvo excepciones reglamentarias tasadas para prevenir siniestros o resolver averías.
- **Trabajadores a tiempo parcial:** Queda prohibida la realización de horas extraordinarias ordinarias (art. 12.4.c ET), salvo las de fuerza mayor; su exceso de jornada debe articularse mediante el pacto reglado de **horas complementarias**.

5. TRABAJO NOCTURNO Y TRABAJO A TURNOS (ARTÍCULO 36 ET)

5.1. Trabajo nocturno: delimitación y régimen jurídico

El **artículo 36.1 del Estatuto de los Trabajadores** define el marco temporal objetivo de la nocturnidad:

*"Se considera trabajo nocturno el realizado entre las **diez de la noche y las seis de la mañana**."*

La figura técnica del "trabajador nocturno":

No todo empleado que trabaja ocasionalmente de noche adquiere el estatuto formal de trabajador nocturno. Se exige reunir alguno de estos dos presupuestos alternativos:

1. Que realice en período nocturno una parte no inferior a **tres horas de su jornada diaria de trabajo**.
2. Que se prevea que puede realizar en tal período una parte no inferior a **un tercio de su jornada de trabajo anual**.

Límites cuantitativos imperativos del trabajador nocturno:

- **Jornada máxima:** La jornada de trabajo de los trabajadores nocturnos no podrá exceder de **ocho horas diarias de promedio en un período de referencia de quince días**.
- **Prohibición de horas extras:** No pueden realizar horas extraordinarias comunes.
- **Evaluación de salud específica:** Tienen derecho a una evaluación gratuita de su estado de salud antes de su asignación al régimen nocturno y a reconocimientos médicos periódicos posteriores. Si se les detectan problemas de salud derivados de la nocturnidad, tendrán derecho a ser destinados a un puesto de trabajo diurno vacante en la empresa.

5.2. Retribución del trabajo nocturno (art. 36.2 ET)

El trabajo nocturno tiene una remuneración específica que se determinará en la **negociación colectiva** mediante el devengo del denominado **plus de nocturnidad**.

Excepciones legales en las que no procede abonar el plus de nocturnidad:

1. Cuando el salario se haya establecido atendiendo a que **el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza** (ej., contratación específica de personal de vigilancia nocturna o personal de limpieza en horario exclusivamente de madrugada).
2. Cuando se haya acordado expresamente en convenio colectivo la **compensación del trabajo nocturno por descansos retribuidos equivalentes**.

5.3. Trabajo a turnos (art. 36.3 ET)

- **Concepto:** Toda forma de organización del trabajo en equipo según la cual los trabajadores ocupan sucesivamente los mismos puestos de trabajo con arreglo a un ritmo continuo o discontinuo, implicando la necesidad de prestar sus servicios en horas diferentes en un período determinado de días o de semanas.
- **Garantías de rotación:** En las empresas con procesos productivos continuos durante las veinticuatro horas del día, en la organización de los turnos de trabajo se tendrá en cuenta la rotación, de modo que **ningún trabajador estará en el turno de noche más de dos semanas consecutivas**, salvo adscripción voluntaria.
- **Protección a estudiantes:** Los trabajadores que cursen con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional oficial tienen preferencia para elegir turno de trabajo (art. 23.1.a ET).

6. LOS DESCANSOS LABORALES Y FESTIVOS (ARTÍCULO 37 ET)

El artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores disciplina los descansos imperativos durante el desarrollo del contrato:

RÉGIMEN DE DESCANSOS LABORALES

1. DESCANSO EN JORNADA / "PAUSA DEL BOCADILLO" (Art. 37.1 ET)

- Exigencia: Cuando la jornada diaria continuada EXCEDA DE 6 HORAS.
- Duración: Mínimo de QUINCE MINUTOS ininterrumpidos.
- Cómputo: Solo se considera tiempo de trabajo efectivo si así está expresamente previsto en convenio colectivo o contrato.
- Menores de 18 años: Si la jornada continuada excede de 4,5 horas, el descanso debe ser de al menos TREINTA MINUTOS.

2. DESCANSO DIARIO ENTRE JORNADAS (Art. 34.3 ET)

- Mínimo de DOCE HORAS consecutivas e ininterrumpidas entre el fin de una jornada y el comienzo de la siguiente.

3. DESCANSO SEMANAL (Art. 37.1 ET)

- Trabajadores mayores de edad: Mínimo de UN DÍA Y MEDIO ININTERRUMPIDO (36 horas consecutivas).
- Regla de acumulación: Puede acumularse por períodos de hasta CATORCE DÍAS (trabajar 11 días y descansar 3 días continuados).
- Menores de 18 años: Mínimo de DOS DÍAS ININTERRUMPIDOS (no acumulables).

6.1. Fiestas laborales (artículo 37.2 ET)

- **Número y naturaleza:** Las fiestas laborales tendrán carácter **retribuido y no recuperable**, no pudiendo exceder de **catorce al año**.
- **Distribución territorial:**
 - **12 fiestas** de ámbito nacional y autonómico (fijadas anualmente por el Gobierno central y las Comunidades Autónomas).

- **2 fiestas locales**, fijadas por propuesta del respectivo Ayuntamiento en el municipio de trabajo.
- **Inamovilidad de fiestas nacionales de respeto cívico e histórico:** En todo caso se respetarán como fiestas de ámbito nacional la Natividad del Señor (25 de diciembre), Año Nuevo (1 de enero), la Fiesta del Trabajo (1 de mayo) y la Fiesta Nacional de España (12 de octubre).

7. PERMISOS RETRIBUIDOS (ARTÍCULO 37.3 A 37.9 ET)

7.1. Naturaleza jurídica y requisitos

Los **permisos retribuidos** son supuestos en los que el contrato de trabajo experimenta una interrupción temporal de la obligación de trabajar, conservando el trabajador de manera intacta su **derecho a la retribución íntegra**:

- **Requisitos de ejercicio:**
 1. **Preaviso previo:** El trabajador debe advertir a la empresa de su ausencia con la máxima antelación que las circunstancias permitan.
 2. **Justificación posterior:** Aportación de documento oficial que acredite fehacientemente la realidad del hecho causante (certificado médico, libro de familia, citación judicial).
- **Regla del día inicial del cómputo (doctrina del Tribunal Supremo):** Si el hecho causante sobreviene en un día no laborable o festivo para el trabajador (ej., matrimonio en sábado o fallecimiento en domingo), **el permiso retribuido comienza a computarse el primer día hábil o laborable siguiente**. Los permisos están concebidos para liberar del trabajo en días de trabajo efectivo, no para superponerse sobre días de descanso ya consolidados.

7.2. Catálogo legal actualizado de permisos retribuidos (art. 37.3 ET)

Tras las trascendentales reformas operadas por el **Real Decreto-ley 5/2023, de 28 de junio** (en transposición de la Directiva UE 2019/1158 de conciliación), el catálogo del art. 37.3 ET queda estructurado de la siguiente forma:

CATÁLOGO DE PERMISOS RETRIBUIDOS (Art. 37.3 ET)

HECHO CAUSANTE	DURACIÓN
Matrimonio o registro formal de pareja de hecho. naturales.	15 DÍAS
Accidente o enfermedad graves, hospitalización o	

- **Duración:** Duración no superior a **ocho semanas**, continuadas o fraccionadas, de carácter intransferible entre progenitores.
- **Régimen retributivo:** Opera jurídicamente como una **causa de suspensión del contrato de trabajo** (art. 45.1.o ET). Conforme a la configuración legal española actual, es un permiso **no retribuido** salarialmente (sin perjuicio de la futura transposición y desarrollo de las directivas europeas en materia de retribución parcial).

8. LAS VACACIONES ANUALES RETRIBUIDAS (ARTÍCULO 38 ET)

8.1. Naturaleza y blindaje constitucional y europeo

El derecho a la vacación anual retribuida no es una concesión graciosa del empresario; es un derecho humano y social de rango superior:

- Consagrado en el **artículo 40.2 de la Constitución Española** como mandato a los poderes públicos de garantizar el descanso necesario.
- Reconocido en el **artículo 31.2 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (CDFUE)** y en el artículo 7 de la Directiva 2003/88/CE. El Tribunal de Justicia de la Unión Europea ha declarado que este derecho posee eficacia directa horizontal y constituye un principio esencial del Derecho social comunitario que no puede ser interpretado de forma restrictiva.

8.2. Duración mínima y devengo

El **artículo 38.1 del Estatuto de los Trabajadores** proclama:

"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."

- **Cómputo temporal:** El estándar legal mínimo son **30 días naturales por año trabajado**, lo que equivale proporcionalmente a **2,5 días naturales por cada mes de servicio prestado**. Si el convenio fija las vacaciones en días laborables, el estándar mínimo habitual son **22 días laborables**.
- **Devengo temporal:** Se devengan dentro del año natural (del 1 de enero al 31 de diciembre), proporcionalmente al tiempo de servicios prestados durante dicho año.

8.3. Principio de indisponibilidad y prohibición de compensación económica

La regla general del art. 38.1 ET y del Convenio 132 de la OIT es tajante: **las vacaciones son de obligado descanso efectivo y no pueden ser sustituidas por una compensación económica**. Es nulo cualquier pacto individual o cláusula de convenio que pretenda pagar dinero a cambio de no disfrutar el descanso.

Únicas excepciones legales en las que procede la compensación económica:

1. **Extinción del contrato de trabajo sin haber disfrutado las vacaciones devengadas:** Cuando la relación laboral finaliza antes de que el trabajador haya podido disfrutar físicamente de sus vacaciones acumuladas (despido, fin de contrato temporal, dimisión). La empresa debe liquidar económicamente dichos días en el recibo de saldo y finiquito y cotizarlos a la Seguridad Social.

2. **Contratos temporales de duración inferior a un año formalizados con Empresas de Trabajo Temporal (ETT)** cuando no se haya podido acordar el disfrute material del descanso durante la vigencia del contrato de puesta a disposición.

8.4. Fijación del calendario vacacional y preaviso (art. 38.2 y 38.3 ET)

- **Fijación de común acuerdo:** El período de disfrute se fijará de común acuerdo entre el empresario y el trabajador, de conformidad con lo establecido en los convenios colectivos sobre planificación anual de las vacaciones.
- **Antelación obligatoria mínima de dos meses:** El trabajador debe conocer las fechas que le correspondan para su disfrute, como mínimo, **dos meses antes del comienzo del disfrute** (art. 38.3 ET).
- **Falta de acuerdo (tutela judicial urgente):** Si existe discrepancia entre la empresa y el trabajador sobre las fechas de disfrute, la controversia se resolverá ante los Juzgados de lo Social mediante el procedimiento especial del **artículo 125 y 126 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social (LRJS)**. Es un proceso sumario y preferente cuya sentencia es irrecurrible.

8.5. Coincidencia de las vacaciones con incapacidad temporal o suspensiones

El **artículo 38.3 del Estatuto de los Trabajadores** resuelve el conflicto que surge cuando las vacaciones coinciden temporalmente con una baja médica o un permiso por nacimiento de hijo:

COINCIDENCIA DE VACACIONES CON SUSENSIONES DEL CONTRATO

| 1. COINCIDENCIA CON EMBARAZO, PARTO, LACTANCIA O NACIMIENTO (Art. 48) |

- El trabajador/a tiene derecho a disfrutar las vacaciones en fecha |
distinta al finalizar el período de suspensión, AUNQUE HAYA |
TERMINADO EL AÑO NATURAL al que correspondan. |
- No opera límite temporal de caducidad. |

| 2. COINCIDENCIA CON INCAPACIDAD TEMPORAL (IT) POR OTRAS CAUSAS |

- Derivada de enfermedad común, accidente no laboral, accidente |
de trabajo o enfermedad profesional. |
- Se pueden disfrutar tras el alta médica, siempre que no hayan |
transcurrido MÁS DE DIECIOCHO MESES a partir del final del año en |
que se hayan originado. |

Ejemplo de aplicación práctica: Si un trabajador genera vacaciones en 2025 y cae en incapacidad temporal en agosto de 2025 permaneciendo de baja hasta marzo de 2027, conserva intacto su derecho a disfrutar los días pendientes de 2025, pues el plazo límite de 18 meses a contar desde el final del año de devengo (31 de diciembre de 2025) vence el **30 de junio de 2027**.

9. MARCO JURÍDICO APLICABLE

1. **Constitución Española de 1978:**
 - **Art. 40.2:** Mandato a los poderes públicos de garantizar el descanso necesario mediante la limitación de la jornada laboral y las vacaciones periódicas retribuidas.
 - **Art. 43:** Protección del derecho a la salud en relación con la prevención de riesgos derivados del exceso de trabajo.
2. **Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (TRET):**
 - **Art. 34:** Jornada ordinaria, distribución irregular, descansos, adaptación (34.8) y registro diario de jornada (34.9).
 - **Art. 35:** Régimen legal de las horas extraordinarias.
 - **Art. 36:** Trabajo nocturno, trabajadores nocturnos y trabajo a turnos.
 - **Art. 37:** Descansos diario, semanal, en jornada, fiestas laborales y permisos retribuidos.
 - **Art. 38:** Régimen de vacaciones anuales retribuidas.
 - **Art. 48 bis:** Permiso parental de ocho semanas.
3. **Reglamentos y disposiciones estatales complementarias:**
 - **Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre:** Sobre jornadas especiales de trabajo (ampliaciones y limitaciones).
 - **Real Decreto-ley 8/2019, de 8 de marzo:** De medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo (implantación del registro horario obligatorio).
 - **Real Decreto-ley 5/2023, de 28 de junio:** Modificación de los permisos retribuidos y adaptación de jornada (conciliación de la vida familiar).
4. **Normativa comunitaria e internacional:**
 - **Directiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 4 de noviembre de 2003:** Relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo (arts. 3 a 7: descansos, jornada máxima semanal de 48 horas incluyendo extras, vacaciones).
 - **Directiva (UE) 2019/1158:** Relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores.
 - **Convenio nº 1 de la OIT (1919):** Sobre las horas de trabajo en la industria.
 - **Convenio nº 132 de la OIT (1970):** Sobre las vacaciones pagadas.

10. JURISPRUDENCIA CLAVE EN MATERIA DE TIEMPO DE TRABAJO

10.1. Obligatoriedad del sistema objetivo de registro de jornada

| STJUE (GRAN SALA) DE 14 DE MAYO DE 2019 (ASUNTO C-55/18, CCOO C. DEUTSCHE |

| BANK SAE) |

|

|

| 1. CUESTIÓN PLANTEADA: |

| Se cuestionaba si la normativa española (interpretada por el TS en 2017 en |

| el sentido de que solo debían registrarse las horas extraordinarias) era |

| compatible con la Directiva 2003/88/CE y la Carta Europea de Derechos |

| Fundamentales. |

|

| 2. RESOLUCIÓN Y DOCTRINA DEL TJUE: |

| El TJUE declara que para garantizar el efecto útil de los límites de jornada |

| y descansos establecidos en la directiva comunitaria, LOS ESTADOS MIEMBROS |

| DEBEN IMPONER A LOS EMPRESARIOS LA OBLIGACIÓN DE IMPLANTAR UN SISTEMA |

| OBJETIVO, FIABLE Y ACCESIBLE QUE PERMITA COMPUTAR LA JORNADA LABORAL DIARIA |

| REALIZADA POR CADA TRABAJADOR. Sin tal sistema, resulta imposible verificar |

| si se respetan los topes máximos de trabajo y los descansos imperativos. |

|

| 3. TRASCENDENCIA EN ESPAÑA: |

| Forzó la inmediata reforma legal española mediante el RDL 8/2019, que |

| introdujo el apartado 9 en el artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores. |

|

10.2. Tiempo de guardia en régimen de disponibilidad localizada

STJUE de 21 de febrero de 2018 (*Asunto C-518/15, Ville de Nivelles c. Rudy Matzak*) y STJUE de 9 de marzo de 2021 (*Asunto C-344/19, D.J. c. Radiotelevizija Slovenija*)

- **Cuestión planteada:** Determinar si los períodos de guardia de localización domiciliaria en los que el trabajador no está presente físicamente en las instalaciones de la empresa deben considerarse tiempo de trabajo efectivo o tiempo de descanso.

- **Doctrina unificada del TJUE:** La calificación depende del **grado de intensidad de las restricciones impuestas al trabajador**. Si la obligación impuesta al empleado de permanecer localizable, combinada con un plazo de respuesta muy breve (ej., comparecer en el centro en menos de 8 o 15 minutos), restringe de forma sustancial y objetiva su facultad de administrar libremente el tiempo libre y dedicarse a sus intereses personales y de ocio, **todo el período de guardia debe calificarse jurídicamente como tiempo de trabajo efectivo**. Si, por el contrario, el tiempo de respuesta es amplio y permite realizar actividades particulares, solo computará como tiempo de trabajo el dedicado a la prestación efectiva del servicio solicitado.

10.3. Indemnización económica por vacaciones no disfrutadas en caso de fallecimiento

STJUE de 6 de noviembre de 2018 (*Asunto C-569/16, Bauer*)

- **Cuestión planteada:** Compatibilidad con el Derecho de la Unión del cese del derecho a vacaciones por extinción del contrato por fallecimiento del trabajador sin abono de compensación económica a sus herederos.
- **Doctrina fijada:** El TJUE dictaminó que el derecho a las vacaciones anuales retribuidas no se extingue con la muerte del trabajador. El artículo 7 de la Directiva 2003/88/CE y el art. 31.2 de la Carta confieren a los **herederos legales del trabajador fallecido el derecho a percibir una compensación económica por los días de vacaciones que el causante devengó y no pudo disfrutar** antes de su muerte.

10.4. El día inicial del cómputo de los permisos retribuidos

Sentencias del Tribunal Supremo (Sala 4ª) de 13 de febrero de 2018 (Rec. 266/2016) y 29 de septiembre de 2020 (Rec. 244/2018)

- **Cuestión planteada:** Determinar si cuando el hecho causante de un permiso retribuido (nacimiento, fallecimiento, matrimonio) acaece en día no laborable o festivo para el empleado, el permiso debe comenzar a computar ese mismo día o el primer día laborable siguiente.
- **Doctrina unificada del Tribunal Supremo:** La Sala de lo Social unifica criterio: **los permisos retribuidos se conceden para ausentarse del trabajo en días de trabajo efectivo**. Si el hecho causante se produce en día no laborable (ej., sábado o domingo en jornadas de lunes a viernes), el día inicial de cómputo del permiso no puede ser el festivo, sino **el primer día laborable siguiente**. Iniciar el cómputo en día festivo supondría vaciar de contenido la finalidad legal del permiso.

11. EJEMPLOS PRÁCTICOS Y CASUÍSTICA DE APLICACIÓN

Caso A: Distribución irregular de jornada sin respetar el preaviso legal

- **Enunciado:** La dirección de una empresa industrial envía un mensaje de WhatsApp a un operario de producción el viernes a las 19:00 horas comunicándole que, haciendo uso del 10% de distribución irregular de la jornada (art. 34.2 ET), el próximo lunes deberá incorporarse a las 06:00 horas en lugar de a las 08:00 horas habituales, prolongando su jornada 3 horas más. El operario se niega alegando falta de preaviso y la empresa le impone una sanción disciplinaria por desobediencia.
- **Dictamen jurídico:** La sanción disciplinaria es **nula de pleno derecho**. El artículo 34.2 del Estatuto de los Trabajadores exige imperativamente que la persona trabajadora

conozca el día y la hora de la prestación resultante de la distribución irregular con un **preaviso mínimo de cinco días naturales**. Al comunicarse un viernes por la tarde para ejecutarse un lunes por la mañana han transcurrido escasamente dos días naturales. La orden empresarial es manifiestamente ilícita y el trabajador ejerció lícitamente su derecho de resistencia (*ius resistentiae*).

Caso B: Denegación patronal injustificada de la adaptación de jornada por conciliación

- **Enunciado:** Una dependienta de perfumería con un hijo de 3 años solicita acogerse al art. 34.8 ET para pasar del turno rotativo de mañana y tarde al turno fijo de mañana, facilitando la recogida del menor en la guardería. La empresa, transcurridos 15 días, le remite una carta donde se limita a contestar: *"Por razones de política de empresa y para no sentar precedentes, denegamos su solicitud"*.
- **Dictamen jurídico:** La actuación patronal vulnera frontalmente el art. 34.8 ET. La empresa tiene la obligación de abrir un período de negociación de 15 días y, en caso de denegación, **fundamentar documentalmente las razones objetivas organizativas o de producción** que le impiden conceder el cambio (ej., falta de sustitutos o colapso del turno de tarde). La simple invocación genérica de la "política de empresa" equivale a una denegación arbitraria. La trabajadora puede interponer demanda ante el Juzgado de lo Social por el cauce urgente del art. 139 de la LRJS, obteniendo con alta probabilidad la condena a conceder el turno de mañana más una indemnización de daños y perjuicios por vulneración de derechos de conciliación.

Caso C: Compensación de vacaciones tras incapacidad temporal de larga duración

- **Enunciado:** Un trabajador permanece en situación de incapacidad temporal por baja médica continuada desde el 10 de marzo de 2024 hasta el 20 de mayo de 2026, fecha en la que el tribunal médico emite propuesta de incapacidad permanente total y la empresa extingue su contrato. El trabajador no disfrutó sus vacaciones de 2024, 2025 ni 2026. La empresa se niega a abonarle en el finiquito las vacaciones de 2024 alegando que el año natural 2024 ya prescribió.
- **Dictamen jurídico:** La negativa de la empresa es **ilegal**. Conforme al artículo 38.3 del Estatuto de los Trabajadores y la doctrina del TJUE, cuando la incapacidad temporal impide el disfrute de las vacaciones en el año de devengo, el trabajador conserva el derecho a disfrutarlas (o liquidarlas si se extingue el contrato) siempre que no hayan transcurrido **más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado**.
 - Para las vacaciones de 2024: el plazo de 18 meses comenzó el 31 de diciembre de 2024 y finaliza el **30 de junio de 2026**.

Dado que el contrato se extinguió en mayo de 2026 (antes de vencer los 18 meses), el trabajador tiene derecho a percibir íntegramente la compensación económica de los 30 días de 2024, los 30 días de 2025 y la parte proporcional devengada en 2026.

Caso D: Horas extraordinarias fraudulentas en contratos a tiempo parcial

- **Enunciado:** Una camarera contratada a tiempo parcial por 20 horas semanales realiza de forma habitual y continuada 8 horas de trabajo extraordinario a la semana abonadas en metálico bajo el concepto formal de "horas extraordinarias voluntarias".
- **Dictamen jurídico:** La actuación patronal es **radicalmente nula e ilegal**. El artículo 12.4.c del Estatuto de los Trabajadores prohíbe de forma taxativa la realización de

horas extraordinarias ordinarias a los trabajadores a tiempo parcial (solo se admiten las de fuerza mayor). La ampliación de jornada en contratos a tiempo parcial debe canalizarse exclusivamente a través de **horas complementarias pactadas o voluntarias** formalizadas por escrito conforme al art. 12.5 ET. La empresa incurre en infracción grave de la LISOS y las horas realizadas se considerarán jornada ordinaria consolidada.

12. TABLAS COMPARATIVAS Y DELIMITACIÓN CONCEPTUAL

12.1. Tiempo de Trabajo Efectivo vs. Tiempo de Presencia vs. Tiempo de Disponibilidad

Elemento comparativo	Tiempo de Trabajo Efectivo (Art. 34.5 ET)	Tiempo de Presencia (RD 1561/1995)	Tiempo de Disponibilidad / Guardia Localizada
Ubicación física	En el puesto físico de trabajo en el centro productivo.	En el centro o en el medio de transporte a la espera de órdenes.	En su domicilio particular o donde el trabajador decida libremente.
Actividad prestada	Prestación activa de funciones o a disposición inmediata.	Espera pasiva de disponibilidad sin prestación activa directa.	Localizable mediante teléfono/móvil para atender avisos eventuales.
Cómputo en jornada ordinaria	Sí computa íntegramente para el tope máximo de 40 horas semanales.	No computa como jornada ordinaria; tiene límites propios sectoriales.	No computa como jornada, salvo que el tiempo de respuesta sea asfixiante (TJUE <i>Matzak</i>).
Retribución aplicable	Salario ordinario (salario base + complementos correspondientes).	Retribución específica según convenio (no inferior a hora ordinaria).	Plus específico de disponibilidad o guardia; si se activa, hora extra/ordinaria.

12.2. Horas Extraordinarias Comunes vs. Horas Extraordinarias por Fuerza Mayor

Parámetro de distinción	Horas Extraordinarias Comunes (Art. 35.1 ET)	Horas Extraordinarias por Fuerza Mayor (Art. 35.3 ET)
Causa justificativa	Necesidades productivas ordinarias, pedidos imprevistos o acumulación.	Reparación o prevención de siniestros, incendios, inundaciones o graves averías.
Obligatoriedad	Voluntarias (salvo pacto expreso en convenio colectivo o contrato).	Obligatorias por mandato legal imperativo para el trabajador.
Límite anual máximo	Máximo de 80 horas al año (proporcional en tiempo parcial).	No computan a efectos del límite de las 80 horas anuales.
Cotización a la Seg. Social	Cotización ordinaria con tipo general de horas extraordinarias.	Cotización reducida adicional específica de fuerza mayor.
Colectivos excluidos	Prohibidas a menores de 18 años, trabajadores nocturnos y a tiempo parcial.	Obligatorias para todos los trabajadores capacitados según necesidad.

12.3. Permisos Retribuidos vs. Suspensión del Contrato vs. Vacaciones Anuales

Criterio	Permisos Retribuidos (Art. 37.3 ET)	Suspensión del Contrato (Arts. 45 a 48 bis ET)	Vacaciones Anuales (Art. 38 ET)
Obligación de trabajar	Se exonera temporalmente por concurrencia de hecho justificado.	Se suspende temporalmente la obligación de prestar servicios.	Se interrumpe por descanso anual programado biológico.
Obligación retributiva patronal	Se mantiene íntegramente: la empresa abona el salario completo.	Cesa la obligación salarial: el trabajador cobra prestación o nada.	Se mantiene íntegramente: retribuidas por la empresa.
Causa de la ausencia	Eventos familiares, cívicos o médicos tasados legalmente.	Maternidad/paternidad, incapacidad temporal, excedencias, ERTes.	Recuperación psicofísica tras el esfuerzo anual de trabajo.
Duración temporal	Breve: desde horas sueltas hasta 15 días naturales según causa.	Prolongada: semanas, meses o años según la causa legal suspensiva.	Mínimo 30 días naturales al año (o proporción equivalente).

13. ASPECTOS CLAVE PARA EL EXAMEN

Conceptos que deben memorizarse de forma precisa

- **Jornada máxima ordinaria legal (art. 34.1 ET):** 40 horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual.
- **Descanso mínimo entre jornadas (art. 34.3 ET):** Mínimo absoluto de 12 horas consecutivas e ininterrumpidas.
- **Distribución irregular de la jornada (art. 34.2 ET):** Facultad patronal subsidiaria del 10% anual sujeta a preaviso mínimo de 5 días naturales.
- **Obligatoriedad del registro diario de jornada (art. 34.9 ET):** Registro diario de hora de entrada y salida, con deber de conservación patronal de 4 años.
- **Tope legal de horas extraordinarias (art. 35.2 ET):** Máximo de 80 horas anuales; no computan las compensadas con descanso en 4 meses ni las de fuerza mayor.
- **Definición de trabajo nocturno (art. 36.1 ET):** El realizado entre las 22:00 y las 06:00 horas.
- **Descanso en jornada continuada (art. 37.1 ET):** Mínimo de 15 minutos en jornadas de más de 6 horas continuadas (30 minutos en menores de 18 años para jornadas de más de 4,5 horas).
- **Descanso semanal (art. 37.1 ET):** Un día y medio ininterrumpido acumulable en 14 días (dos días ininterrumpidos no acumulables para menores de edad).
- **Vacaciones anuales (art. 38 ET):** Mínimo de 30 días naturales anuales; conocimiento del calendario con 2 meses de antelación; prohibición de compensación económica salvo fin de contrato; y recuperación por coincidencia con incapacidad temporal con tope de 18 meses.

Artículos normativos de obligada cita y dominio

- **Estatuto de los Trabajadores:**
 - **Art. 34:** Jornada máxima, descansos, adaptación por conciliación (34.8) y registro horario (34.9).
 - **Art. 35:** Horas extraordinarias comunes y de fuerza mayor.

- **Art. 36:** Trabajo nocturno y a turnos.
- **Art. 37:** Descansos, fiestas laborales y catálogo de permisos retribuidos.
- **Art. 38:** Régimen de vacaciones anuales retribuidas.
- **Art. 48 bis:** Permiso parental de 8 semanas.
- **Directiva 2003/88/CE:** Artículos 3, 5, 6 y 7 (armonización comunitaria de tiempo de trabajo y vacaciones).
- **Ley Reguladora de la Jurisdicción Social (LRJS):**
 - **Art. 125 y 126:** Proceso especial y sumario de fijación de vacaciones.
 - **Art. 139:** Proceso especial para demandas del art. 34.8 ET (adaptación de jornada).

Trampas conceptuales recurrentes en exámenes

- **Creer que la pausa del bocadillo de 15 minutos es siempre tiempo de trabajo retribuido: FALSO.** El artículo 37.1 ET solo obliga a realizar la pausa de 15 minutos. Para que ese tiempo compute como trabajo efectivo y sea retribuido como tal por la empresa, debe constar **expresamente pactado en convenio colectivo o contrato de trabajo**.
- **Confundir el cómputo de las horas extraordinarias compensadas con descanso:** Si una hora extraordinaria se compensa con descanso retribuido dentro de los 4 meses siguientes a su realización, **no computa** para el tope máximo legal de las 80 horas anuales (art. 35.2 ET).
- **Pensar que la empresa puede abonar las horas extraordinarias por debajo de la hora ordinaria: ERROR GRAVE.** El art. 35.1 ET prohíbe de forma tajante retribuir la hora extraordinaria a un precio inferior al fijado para la hora ordinaria de trabajo.
- **Creer que el permiso de matrimonio de 15 días solo aplica a bodas religiosas o civiles: FALSO.** Tras el RDL 5/2023, el artículo 37.3.a ET reconoce expresamente los **15 días naturales de permiso retribuido tanto para el matrimonio como para el registro formal de parejas de hecho**.
- **Asumir que las vacaciones no disfrutadas por baja médica caducan siempre el 31 de diciembre: ERROR FRECUENTE.** Conforme al art. 38.3 ET, si la incapacidad temporal impidió el disfrute en el año natural, el trabajador conserva el derecho a disfrutarlas con posterioridad con un plazo de hasta **18 meses contados a partir del final del año de devengo**.
- **Creer que el registro de jornada solo aplica si se hacen horas extraordinarias: FALSO.** La STJUE de 14 de mayo de 2019 y el art. 34.9 ET exigen el registro diario obligatorio de la hora de entrada y salida de **todos los trabajadores de la plantilla**, aunque nunca hagan una hora extra.

14. RESUMEN SINÓPTICO DEL TEMA

1. **Jornada máxima:** Límite legal ordinario de 40 horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual (art. 34.1 ET). Límite diario de 9 horas (salvo convenio) y descanso mínimo de 12 horas consecutivas entre jornadas. Menores de 18 años: máximo 8 horas diarias.
2. **Distribución irregular:** A falta de previsión en convenio, el empresario puede distribuir de forma irregular hasta el 10% de la jornada anual con un preaviso mínimo preceptivo de 5 días naturales (art. 34.2 ET).
3. **Registro y conciliación:** El registro diario de inicio y fin de jornada es universal y obligatorio, conservándose durante 4 años (art. 34.9 ET). El art. 34.8 ET confiere el

- derecho a solicitar adaptación de jornada para conciliar la vida familiar hasta los 12 años del hijo, con negociación de 15 días y cauce procesal urgente (art. 139 LRJS).
4. **Horas extraordinarias (Art. 35 ET):** Tiempo de trabajo que excede la jornada ordinaria. Máximo de 80 horas al año (las de fuerza mayor no computan para el límite). Prohibidas a menores, trabajadores nocturnos y a tiempo parcial. Se retribuyen como mínimo al valor de la hora ordinaria o se compensan con descanso en los 4 meses siguientes.
 5. **Nocturnidad y turnos (Art. 36 ET):** Trabajo nocturno entre las 22:00 y las 06:00 horas. Trabajador nocturno: realiza al menos 3 horas diarias o un tercio de la jornada anual de noche. Máximo de 8 horas diarias de promedio en 15 días. Devengo de plus de nocturnidad, salvo que el trabajo sea nocturno por naturaleza. Prohibido rotar en turno nocturno más de dos semanas consecutivas sin acuerdo.
 6. **Descansos y fiestas (Art. 37 ET):** Pausa de 15 minutos para jornadas continuadas superiores a 6 horas (30 minutos para menores en jornadas de 4,5 horas). Descanso semanal mínimo de 36 horas ininterrumpidas acumulable en 14 días (2 días para menores). 14 fiestas laborales anuales retribuidas y no recuperables (2 locales).
 7. **Permisos retribuidos (Art. 37.3 ET):** Ausencias justificadas con mantenimiento del salario íntegro: matrimonio/pareja de hecho (15 días), enfermedad/hospitalización grave de familiares (5 días), fallecimiento (2 o 4 días), traslado (1 día), deber inexcusable y fuerza mayor familiar urgente (hasta 4 días al año). El cómputo comienza siempre el primer día laborable.
 8. **Vacaciones (Art. 38 ET):** Mínimo inderogable de 30 días naturales por año. Prohibición de compensación económica (salvo fin de contrato). Calendario fijado de común acuerdo con 2 meses de antelación mínima. Si coinciden con incapacidad temporal por contingencias ordinarias o profesionales, se pueden disfrutar tras el alta con un límite temporal de hasta 18 meses tras el año de devengo.

15. CUESTIONARIO DE AUTOEVALUACIÓN Y PREPARACIÓN DE EXAMEN

Preguntas teóricas y conceptuales

1. **¿Qué diferencia técnica existe entre la jornada ordinaria de trabajo y el horario de trabajo?**
 - *Orientación de respuesta:* La jornada representa la cantidad cuantitativa total de horas de trabajo exigibles en un período de referencia (ej., 40 horas semanales o 1.750 horas anuales). El horario determina la distribución exacta de esas horas dentro del día natural, fijando los momentos precisos de inicio y terminación de la actividad y los descansos intermedios.
2. **Explique la regla del cómputo del tiempo de trabajo efectivo fijada en el artículo 34.5 del Estatuto de los Trabajadores.**
 - *Orientación de respuesta:* El tiempo de trabajo se computa de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria el trabajador debe encontrarse materialmente en su puesto de trabajo. Con carácter general excluye el tiempo de desplazamiento pendular desde el domicilio particular hasta el centro, salvo la excepción de trabajadores sin centro fijo o itinerantes fijada por el TJUE (*Caso Tyco*).
3. **¿Cuáles son los presupuestos legales que definen a una persona trabajadora como "trabajador nocturno" conforme al artículo 36.1 ET?**
 - *Orientación de respuesta:* Quien realice en período nocturno (entre las 22:00 y las 06:00 horas) una parte no inferior a tres horas de su jornada diaria de trabajo habitual, o bien quien se prevea que puede realizar en dicho horario nocturno una parte no inferior a un tercio de su jornada de trabajo anual.

4. **¿En qué supuestos excepcionales permite la legislación laboral la sustitución de las vacaciones anuales por una compensación económica en dinero?**
- *Orientación de respuesta:* Rige la prohibición absoluta de compensación económica. Como únicas excepciones se admiten: 1) La extinción del contrato de trabajo sin haber podido disfrutar de las vacaciones devengadas a lo largo de la relación laboral (liquidación en finiquito); y 2) Contratos temporales de duración inferior a un año formalizados a través de Empresas de Trabajo Temporal (ETT).

Preguntas de desarrollo y relación

5. **Desarrolle los requisitos formales y sustantivos que impone el artículo 34.2 del ET al empresario para ejercitar válidamente la distribución irregular de la jornada de trabajo.**
- *Orientación de respuesta:* Explicar que opera prioritariamente por convenio o acuerdo de empresa y subsidiariamente por decisión patronal sobre un máximo del 10% de la jornada anual. Detallar el requisito formal obligatorio de preavisar al trabajador con una antelación mínima e inderogable de 5 días naturales. Indicar la obligación de respetar descansos entre jornadas (12 horas) y semanales, así como el límite temporal de 12 meses para compensar los saldos horarios positivos o negativos generados.
6. **Analice el procedimiento de solicitud de adaptación de jornada por conciliación familiar del artículo 34.8 ET: plazos, deberes patronales y tutela procesal aplicable.**
- *Orientación de respuesta:* Detallar el derecho a solicitar adaptación de duración o distribución horaria (incluido teletrabajo) para cuidar a hijos hasta los 12 años o familiares dependientes. Exponer el período de negociación obligatoria de 15 días. Analizar las opciones de respuesta patronal y destacar que la denegación debe ser motivada por escrito con razones objetivas y organizativas reales. Concluir con la tutela judicial ante el Juzgado de lo Social por el cauce urgente del art. 139 LRJS (plazo de caducidad de 20 días sin conciliación previa).
7. **Examine el régimen de coincidencia de las vacaciones anuales retribuidas con situaciones de suspensión del contrato por incapacidad temporal y nacimiento de hijo (art. 38.3 ET).**
- *Orientación de respuesta:* Desglosar la doble vía: 1) Nacimiento, parto, lactancia o suspensión por maternidad/paternidad (art. 48 ET): derecho a disfrutarlas tras la reincorporación sin límite temporal de caducidad aunque haya concluido el año natural. 2) Incapacidad temporal por contingencias comunes o profesionales: se disfrutan tras el alta médica siempre que no hayan transcurrido más de 18 meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Preguntas de respuesta corta

8. **¿Cuál es la duración mínima legal obligatoria del descanso entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente?**
- *Respuesta:* Un mínimo de **doce horas** consecutivas e ininterrumpidas (art. 34.3 ET).
9. **¿Qué antelación mínima exige el artículo 38.3 del ET para que la persona trabajadora conozca las fechas de su calendario de vacaciones?**
- *Respuesta:* Como mínimo, **dos meses antes** del comienzo de su disfrute.

10. **¿Durante cuántos años está obligada la empresa a conservar los registros diarios de jornada a disposición de la plantilla y de la Inspección de Trabajo?**
 - *Respuesta:* Durante un período de **cuatro años** (art. 34.9 ET).
11. **¿Cuántos días de permiso retribuido corresponden legalmente al trabajador por hospitalización o intervención que requiera reposo domiciliario de su cónyuge o pareja de hecho tras el RDL 5/2023?**
 - *Respuesta:* **Cinco días** de permiso retribuido (art. 37.3.b ET).
12. **¿Cuál es el tope máximo anual de horas extraordinarias comunes que puede realizar un trabajador contratado a jornada completa?**
 - *Respuesta:* Un máximo de **ochenta horas al año** (art. 35.2 ET).

Casos prácticos breves

13. Caso Práctico 1:

Enunciado: Juan presta servicios en una fábrica con jornada continuada de 7 horas diarias de 07:00 a 14:00 horas. A las 10:30 horas realiza una pausa de 20 minutos para tomar el almuerzo. A fin de mes, la empresa le descuenta de su nómina el importe equivalente a esos 20 minutos diarios alegando que la pausa del bocadillo no es tiempo de trabajo efectivo porque el convenio colectivo de su sector guarda absoluto silencio al respecto. ¿Es lícita la detracción salarial?

- *Orientación de respuesta:* **Es lícita.** El artículo 37.1 del Estatuto de los Trabajadores impone la obligación de realizar un descanso de al menos 15 minutos cuando la jornada continuada excede de 6 horas, pero prescribe de forma taxativa que este descanso "*se considerará tiempo de trabajo efectivo únicamente cuando así esté establecido o se establezca por convenio colectivo o contrato de trabajo*". Si el convenio guarda absoluto silencio y en su contrato individual no se pactó su carácter retribuido, el tiempo de la pausa no es tiempo de trabajo efectivo y el empresario puede descontarlo o exigir su recuperación.

14. Caso Práctico 2:

Enunciado: David contrae matrimonio un sábado por la mañana. Su jornada habitual de trabajo es de lunes a viernes, siendo los sábados y domingos sus días de descanso semanal reglamentario. La empresa sostiene que los 15 días naturales de permiso retribuido de su boda comienzan a contar el mismo sábado del enlace matrimonial. ¿Qué día comienza legalmente el cómputo del permiso?

- *Orientación de respuesta:* El cómputo comienza el **lunes siguiente** (primer día laborable). Conforme a la jurisprudencia unificada de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo (Sentencias de 13 de febrero de 2018 y 29 de septiembre de 2020), los permisos retribuidos están configurados para relevar al trabajador de la obligación de trabajar en días laborables. Cuando el hecho causante se produce en un día festivo o no laborable según el calendario individual del empleado, el cómputo del permiso retribuido debe iniciarse preceptivamente en el primer día de trabajo efectivo siguiente.

15. Caso Práctico 3:

Enunciado: Laura trabaja como administrativa a jornada completa. A lo largo del año realiza 70 horas extraordinarias que la empresa le retribuye en la nómina de cada mes. En el mes de

noviembre, ante un pico de facturación, la empresa le solicita realizar 25 horas extraordinarias más. Laura se niega argumentando que superaría el límite legal máximo anual de 80 horas extraordinarias. La empresa le responde que el convenio colectivo autoriza hasta 100 horas extraordinarias al año. ¿Tiene razón Laura?

- *Orientación de respuesta:* **Sí, Laura tiene toda la razón.** El artículo 35.2 del Estatuto de los Trabajadores fija un límite máximo legal indisponible de **80 horas extraordinarias al año**. Este precepto es una **norma de derecho necesario absoluto** destinada a proteger la salud del trabajador que no puede ser empeorada ni ampliada al alza por la negociación colectiva (art. 3.1 del ET). La cláusula del convenio que autoriza 100 horas extraordinarias comunes es nula de pleno derecho. Habiendo realizado ya 70 horas, Laura solo podría realizar legalmente un máximo de 10 horas extraordinarias adicionales en el resto del año.

16. FUENTES Y REFERENCIAS NORMATIVAS Y JURISPRUDENCIALES

Fuentes normativas estatales

- **Constitución Española de 1978:** Artículos 40.2 (descanso y vacaciones) y 43 (protección de la salud).
- **Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre:** Por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (TRET) (*BOE núm. 255, de 24 de octubre de 2015*). Especialmente artículos 12, 23, 34, 35, 36, 37, 38, 45 y 48 bis.
- **Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre:** Sobre jornadas especiales de trabajo (*BOE núm. 231, de 26 de septiembre de 1995*).
- **Real Decreto-ley 8/2019, de 8 de marzo:** De medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo (*BOE núm. 62, de 12 de marzo de 2019*).
- **Real Decreto-ley 5/2023, de 28 de junio:** Por el que se adoptan y prorrogan determinadas medidas de respuesta a las consecuencias económicas y sociales de la Guerra de Ucrania, de apoyo a la reconstrucción de la isla de La Palma y a otras situaciones de vulnerabilidad; de transposición de Directivas de la Unión Europea en materia de modificaciones estructurales de sociedades mercantiles y conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores (*BOE núm. 154, de 29 de junio de 2023*).
- **Ley 36/2011, de 10 de octubre:** Reguladora de la Jurisdicción Social (LRJS) (*BOE núm. 245, de 11 de octubre de 2011*). Artículos 125, 126 y 139.

Fuentes internacionales y de la Unión Europea

- **Directiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 4 de noviembre de 2003:** Relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo.
- **Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019:** Relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores.
- **Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (CDFUE):** Artículo 31 (condiciones de trabajo justas y equitativas; descanso y vacaciones).
- **Organización Internacional del Trabajo (OIT):**
 - Convenio nº 1 sobre las horas de trabajo (industria) (1919).
 - Convenio nº 14 sobre el descanso semanal (industria) (1921).

- Convenio nº 132 sobre las vacaciones pagadas (revisado) (1970).

Jurisprudencia seleccionada

- **Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE):**
 - **STJUE (Gran Sala) de 14 de mayo de 2019 (Asunto C-55/18, CCOO c. Deutsche Bank SAE):** Obligatoriedad del establecimiento de un sistema de registro de la jornada diaria.
 - **STJUE de 21 de febrero de 2018 (Asunto C-518/15, Rudy Matzak):** Consideración de las guardias domiciliarias como tiempo de trabajo efectivo cuando limitan la disponibilidad personal.
 - **STJUE de 6 de noviembre de 2018 (Asuntos acumulados C-569/16 y C-570/16, Bauer y Willmeroth):** Carácter indisponible de la compensación de vacaciones no disfrutadas por fallecimiento del trabajador.
 - **STJUE de 10 de septiembre de 2015 (Asunto C-266/14, Federación de Servicios Privados del sindicato CCOO c. Tyco Integrated Security SL):** Tiempo de desplazamiento en trabajadores sin centro de trabajo fijo.
- **Tribunal Supremo (Sala 4ª de lo Social):**
 - **STS (Pleno) de 13 de febrero de 2018 (Rec. 266/2016) y STS de 29 de septiembre de 2020 (Rec. 244/2018):** Fijación del primer día laborable como inicio del cómputo de los permisos retribuidos.
 - **STS de 5 de julio de 2022 (Rec. 149/2020):** Límites a la compensación y absorción de descansos frente a la distribución irregular de jornada.
 - **STS de 21 de noviembre de 2023 (Rec. 182/2021):** Criterios de acreditación y validez probatoria del registro telemático de jornada frente a la presunción de horas extraordinarias.