
Política retributiva, permisos i jornada

PID_00246340

Miquel Àngel Purcalla Bonilla

Temps mínim de dedicació recomanat: 4 hores



Índex

Introducció	5
Objectius	6
1. Salari: retribució fixa, variable i en espècie	7
1.1. Concepte de salari	7
1.2. Retribucions variables	8
1.2.1. Sistema tradicional	8
1.2.2. Retribució per objectius	9
1.2.3. Avaluació de l'acompliment	10
1.2.4. Participació en el capital	10
1.2.5. Participació en beneficis	12
1.3. Retribucions en espècie	13
2. Fixació del salari	16
2.1. Salari mínim interprofessional	16
2.2. Paper de la negociació col·lectiva en matèria de salari	17
3. Línies de tendència dels complements salarials: orientacions pràctiques de la negociació col·lectiva	19
4. Desvinculació salarial	21
5. Doble escala salarial	24
6. Permisos	26
7. Jornada de treball	29
7.1. Nocions clau	29
7.2. Reduccions de jornada	31
7.2.1. Reducció de la jornada laboral per motius familiars	31
7.2.2. Reducció de la jornada laboral per violència de gènere	32
7.2.3. Reducció de jornada per raons religioses	33
7.2.4. Altres casos de reducció de jornada	33
7.3. Descansos	35
7.4. Feina nocturna	36
7.5. Feina per torns	37
7.6. Hores extres	38
7.7. Vacances	42

Bibliografia.....	43
--------------------------	-----------

Introducció

Aquest mòdul pretén facilitar els coneixements sobre els temes clau de les polítiques de retribució en les organitzacions, així com els factors relacionats amb la jornada i els permisos. Amb aquesta finalitat, s'aborden:

- Els elements estructurals del salari (conceptes que l'integren, amb atenció especial a la diferència entre complements).
- La noció de salari mínim interprofessional.
- Els principals aspectes que es poden abordar mitjançant la negociació col·lectiva.
- Las tècniques de retribució en «temps de crisi» (desvinculació salarial, doble escala, revisió salarial).
- Algunes reflexions sobre la retribució en espècie.
- El disseny dels plans de compensació salarial «flexible».
- Els factors lligats al contingut del contracte, la jornada i els permisos.

Objectius

Els objectius que l'estudiant aconseguirà amb l'estudi d'aquests materials són els següents:

- 1.** Conèixer, en clau pràctica, les principals qüestions laborals vinculades a la retribució.
- 2.** Assimilar les diverses fórmules legals de «revisió» salarial.
- 3.** Conèixer el paper de la negociació col·lectiva en la determinació del salari.
- 4.** Aprendre els avantatges de les fórmules flexibles de retribució.
- 5.** Reconèixer els principals elements relacionats amb la jornada laboral i els permisos.

1. Salari: retribució fixa, variable i en espècie

1.1. Concepte de salari

És la totalitat de les percepcions econòmiques dels treballadors, en diners o en espècie, per la prestació professional dels serveis laborals, tant si retribueixen el treball efectiu, sigui quina sigui la forma de remuneració, com els períodes de descans computables com de treball.

En cap cas el salari en espècie podrà superar el 30 per 100 de les percepcions salarials del treballador.

El principi d'igualtat i no discriminació consagrat en l'art. 14 de la Constitució té una aplicació pràctica continguda en l'art. 28 ET:

«L'empresari està obligat a pagar per la prestació d'un treball d'igual valor la mateixa retribució, satisfeta directament o indirectament, i sigui quina sigui la seva naturalesa, salarial o extrasalarial, sense que es pugui produir cap discriminació per raó de sexe en cap dels seus elements o condicions».

L'estructura del salari s'estableix mitjançant la negociació col·lectiva o, si no n'hi havia, en el contracte individual i haurà de comprendre:

1) Salari base i pagues extres.

2) Complements salarials. En funció de les condicions personals del treballador; la feina que faci; la situació i els resultats de l'empresa.

Entre els complements salarials que normalment es pacten en la negociació col·lectiva cal destacar: antiguitat; complements personals (responsabilitat, dedicació, idiomes, lloc de treball, etc.); participació en beneficis; complements del lloc de treball, com ara penositat, toxicitat, perillositat, torns, treball nocturn, disponibilitat horària, etc.; primes a la producció per qualitat o quantitat de treball (plusos d'assistència i puntualitat, per exemple).

3) Complements extrasalarials: bestretes per despeses; propines; indemnitzacions per trasllat, suspensió o acomiadament; pla de pensions del sistema d'ocupació; ús de mòbil, PDA o portàtil de l'empresa, etc.

El treballador té dret:

- A la percepció del salari en la data i el lloc establerts.
- Al lliurament d'un rebut de salaris.
- Al fet que l'abonament de les retribucions periòdiques i regulars no s'efectuï per períodes de temps superiors al mes.
- A percebre ell o els seus representants legals bestretes a compte de la feina ja realitzada.
- A percebre un interès del 10 per 100 anual per demora sobre l'import del salari, en cas de retard en el pagament.

Pagues extres:

- Els treballadors tenen dret anualment, almenys, a dues pagues extraordinàries. Per conveni col·lectiu es podrà ampliar el nombre de pagues extres.
- Import de les pagues: La quantia serà la pactada per conveni col·lectiu o per acord entre l'empresari i el representant dels treballadors.
- Data d'abonament: Es fan efectives una per Nadal i una altra el mes que es fixi per conveni col·lectiu o per acord entre l'empresari i el representant dels treballadors (normalment, a l'estiu). Si s'acorda per conveni, se'n podrà prorratejar l'import mensualment.

1.2. Retribucions variables

1.2.1. Sistema tradicional

Basat en el rendiment individual:

- a) Fórmules de retribució «a preu fet»: continuen tenint presència en determinats sectors d'activitat (per exemple, construcció i agropecuari), sempre desvinculats de qualsevol control de qualitat i com a mètode de productivitat.
- b) Criteris detallats de mesurament de l'activitat a partir del mesurament del treball, emprant sistemes com el Bedaux, el centesimal, el cronometratge (exemple, SEAT), etc., tot això a partir d'un rendiment mitjà o normal.

1.2.2. Retribució per objectius

Quan s'estableixin aquests sistemes, l'empresa tindrà l'obligació de comunicar als treballadors quins són els objectius el compliment dels quals («índexs») generarà el dret al cobrament de la retribució variable, així com el grau de compliment al llarg del període.

Redacció d'índexs:

- Que siguin comprensibles.
- No manipulables.
- No discutibles.
- Fàcilment calculables (auditables).
- Que tinguin en compte la varietat tecnològica (universalitat), contribució de les persones.
- Que siguin definits en tots els centres.
- Que siguin normalment de caràcter anual.

Són exemples: els cobraments totals; l'objectiu d'índex d'incidència i l'objectiu de vendes totals; la prima variable anual (PVA) sobre beneficis; el complement vinculat als resultats.

És convenient **pactar plusos d'objectius col·lectius**, per exemple:

a) «Plus d'objectius», que respon al «reconeixement de la participació de tots els treballadors en la consecució dels objectius de millora de la qualitat i de la productivitat (*gain sharing*) com a garantia de competitivitat i consolidació de futur de l'empresa». Com a objectius anuals s'estableixen els següents:

- La superació d'una determinada producció.
- La superació reeixida «de les auditories anuals de seguiment, renovació i certificació de tots els productes certificats per a l'obtenció de la condició d'empresa registrada segons la norma UNE-EN-ISO 9002».
- La superació «de les auditories anuals de seguiment, renovació i certificació del Sistema de Gestió Mediambiental segons la norma UNE-EN-ISO 14001». S'han d'establir en conveni els graus de compliment dels objectius i el sistema de meritació i control.

b) Un percentatge dels estalvis nets obtinguts anirà destinat a un fons d'estalvi per suggeriments. El sistema pretén la motivació del grup cap a l'esforç col·lectiu amb l'objectiu d'aconseguir les metes que persegueix l'organització, alhora que estimula la millora continuada i afavoreix el treball en equip, ja que la prima es determina tenint en compte l'estalvi brut anual obtingut com a conseqüència de la idea aportada pel treballador.

El compliment d'objectius o resultats sol concretar-se en un «bonus» anual (que és una partida salarial).

1.2.3. Avaluació de l'acompliment

Implantació de plans d'incentius lligats a la consecució d'objectius individuals o col·lectius i/o a l'avaluació de l'acompliment, en determinades tasques i, en tots dos casos, amb informació i consulta prèvia als representants legals dels treballadors. És encertat pactar-los en conveni col·lectiu.

En la majoria de les empreses on hi ha aquest sistema de valoració, l'avaluació de l'acompliment dels treballadors es fa una vegada a l'any i, en gairebé tots els convenis, es fixa amb vista a la promoció salarial, sense ser utilitzada per determinar el dret a un sistema de retribució.

L'avaluació de l'acompliment es du a terme a través d'una entrevista entre l'empleat i el seu responsable jeràrquic. En el cas que l'informe del responsable sigui negatiu, la comissió paritària creada per la normativa convencional el valorarà i la seva decisió serà vinculant.

Els factors per avaluar solen ser la quantitat i la qualitat de la feina, la capacitat d'adaptació, la iniciativa, l'esperit de col·laboració o l'assiduitat. En general, la negociació col·lectiva estableix un sistema de puntuació i el treballador serà remunerat a partir de l'obtenció d'una determinada quantitat de punts, sempre sobre la base de paràmetres objectius.

1.2.4. Participació en el capital

Admet dues fórmules: la participació directa i la participació virtual.

La **participació directa** comprèn:

- Las opcions sobre accions (*stock options*: drets de compra sobre accions).
- El lliurament directe d'accions.
- El lliurament d'obligacions convertibles en accions (que generen interessos o que permeten l'avaluació de la rendibilitat per a la venda en un moment donat).
- Els préstecs per a l'adquisició d'accions (sense interès o a tipus preferencial).

Les *stock options* són una concessió més beneficiosa, concedida unilateralment per l'empresa, que queda per tant subjecta al document de concessió i al pla regulador. Es tracta d'uns «drets de compra sobre accions», que constitueixen salari i rendiment del treball en espècie. L'opció de compra és intransmissible,

de manera que la retribució en espècie es reportarà en el moment que s'exerciti l'opció i s'adquireixi l'acció. La valoració d'aquesta retribució en espècie és la diferència entre el valor de mercat o cotització de l'acció el dia d'exercici de l'opció, i la quantitat satisfeta pel treballador per comprar les accions (valor que s'haurà pactat prèviament). L'exercici de l'acció ha d'exercir-se en la pràctica en un termini d'entre 3 i 10 anys, a un preu inferior normalment al del valor del mercat (gairebé sempre, al preu del valor de l'acció el dia d'atorgament del dret).

En conseqüència, la retribució en espècie que obté el treballador és: el valor de mercat de l'acció **menys** la quantitat satisfeta pel treballador, **multipliat pel** nombre d'accions. Com a regla general, els rendiments d'aquest tipus d'accions (una vegada exercitada l'opció de compra) tenen dret a una reducció del 40%, que no podrà superar l'import que resulti de multiplicar el salari mitjà anual del conjunt dels declarants en l'impost sobre la renda de les persones físiques pel nombre d'anys de generació del rendiment. Aquest límit es duplicarà per als rendiments derivats de l'exercici d'opcions de compra sobre accions o participacions en el cas dels treballadors que compleixin els requisits següents:

- a) Les accions o participacions adquirides s'hauran de mantenir, almenys, durant tres anys, comptadors des de l'exercici de l'opció de compra.
- b) L'oferta d'opcions de compra s'haurà de fer en les mateixes condicions a tots els treballadors de l'empresa, grup o subgrups de l'empresa.

Les opcions sobre accions les pot concedir l'empresa:

- Sense pagament de prima.
- Incondicionada o dependent del resultat.
- Generalitzada a tots els treballadors o reservada als directius.
- Vinculada amb l'antiguitat o permanència.
- Venda d'accions lliure o restringida a determinades circumstàncies o quantia d'accions.

El lliurament directe d'accions es pot dur a terme:

- De forma vinculada o no al rendiment de l'empleat.
- Gratuïtament o a preu inferior al seu valor.
- Generalitzada o reservada als directius.
- De forma ordinària o restringida.

La **participació virtual** comprèn les denominades «accions fantasma», que són un reconeixement denominat en accions hipotètiques, el valor de les quals es basa en un augment del valor real de les accions, o en una altra mesura del valor de l'organització. Els reconeixements poden pagar-se en efectiu, accions o una combinació de tots dos. Bàsicament, hi ha dos tipus:

a) «Apreciació d'accions fantasma», en les quals el beneficiari rep solament l'apreciació (increment del valor) en el preu de l'acció des de la data d'atorgament fins a la data de venciment especificada.

b) «Valor total de les accions fantasma», en les quals el beneficiari rep el valor total de les accions (en comptes de solament l'apreciació) en la data de venciment especificada.

1.2.5. Participació en beneficis

Admet diverses fórmules, algunes més habituals i tradicionals, que solen recollir-se en la negociació col·lectiva.

El més habitual és fixar una **paga lineal de beneficis** en quantia fixa mínima, que es millorarà en funció dels beneficis reals després d'impostos (*profit sharing*).

En altres ocasions, no infreqüents per cert, la **participació en els beneficis oculta una autèntica «tercera» paga extra**, ja que es desvincula dels resultats empresarials. Per exemple, fixar un percentatge de la suma del salari base mensual i l'antiguitat, o fixar un percentatge invariable sobre els emoluments totals anuals del treballador.

Una variant diferent és la «**participació financera**», que inclou des de préstecs als empleats d'un grup d'empreses per a l'adquisició d'accions de l'empresa matriu (com un benefici inclòs dins del pla d'estalvi del grup), a una contribució empresarial (percentatge) sobre el valor total de les accions de l'empresa comprades pel treballador.

En altres ocasions (no confondre amb la participació en beneficis), es parla de «**beneficis accessoris**» (*fringe benefits*), que poden ser conceptes salarials o extrasalarials, econòmics o «en espècie», que acullen una miscel·lània de possibilitats com ara plans de jubilació, assegurances de vida i/o sanitaris, lliurament de matèries primeres (carbó, energia elèctrica, gas, aigua), préstecs per sota el tipus d'interès legal dels diners, pagament de viatges d'oci, ús privat de vehicle d'empresa, donatius (entrades d'espectacles, per exemple), places d'aparcament gratuït en l'empresa, pagament de l'habitatge, o, finalment, pactes d'igualació fiscal d'impostos (*gross up net*).

1.3. Retribucions en espècie

La jurisprudència interpreta l'art. 26.1 ET sota una presumpció legal *iuris tantum* (això és, que admet prova en contrari) de salariedad: els jutges assumeixen el caràcter salarial gairebé automàticament, un cop provat que es té dret a la percepció econòmica corresponent. En les zones complexes entre el que és salarial (percepcions en espècie) i extrasalarial, cal tenir en compte el que es coneix com «índexs de salariedad»:

- Continuitat o no en la meritació o gaudi, ja que la continuïtat en la meritació i la periodicitat del cobrament són característiques comunes a les partides salarials.
- Exigibilitat enfront de la voluntarietat o aleatorietat de la concessió.
- Atribució patrimonial com a ingrés o estalvi: suposa una utilitat econòmica per al treballador en termes d'increment d'ingressos o d'estalvi.
- Ús personal del treballador: «les prestacions en espècie seran apropiades a l'ús personal del treballador i de la seva família» (art. 4.2 Conveni 95 OIT).
- Atribució individualitzada: s'atribueix individualment al treballador i no al col·lectiu de treballadors de l'empresa.

D'interès complementari sobre el tema de les retribucions en espècie:

Taula 1. Importes de les retribucions en espècie computables a la base de cotització

Habitatge	10% o 5% del valor cadastral, en funció que s'hagi modificat o no aquest valor, amb el límit del 10% sobre la resta de remuneracions. Sempre que sigui per a ús particular (gravat), no professional (exempt).
Vehicle	Ús: <ul style="list-style-type: none"> • Si és propietat de l'empresa: 20% anual del cost d'adquisició. • Si no és propietat de l'empresa: 20% anual del valor de mercat de vehicle nou.
Plaça de garatge	<ul style="list-style-type: none"> • Propietat de l'empresa: valor de mercat. • Lloguer: cost per a l'empresari.
Préstecs	En aquells el tipus d'interès dels quals sigui inferior al legal dels diners: diferència entre tots dos tipus d'interès.
Plans de pensions	En les contribucions a plans de pensions o a sistemes de previsió social alternatius: l'import satisfet pels promotors.
Plusos de distància i transport	Import íntegre (des del 22.12.2013).
Manutenció, viatges de turisme i similars	Es computarà el cost per a l'empresari, inclouent-hi tributs.

Primes de contracte d'assegurança (vida), tret d'accident de treball i responsabilitat civil (no cotitzen)	Es computarà el cost per a l'empresari, incloent-hi tributs.
Bossa de Nadal	Es computarà el cost per a l'empresari.
Despeses d'estudis i manutenció (incloent-hi familiars), tret d'estudis exigits pel treball	Es computarà el cost per a l'empresari.
Joguines	Es computarà el cost per a l'empresari.
Percentatge sobre els beneficis socials	Els drets especials de contingut econòmic que es reservin els promotors d'una societat com a remuneració: mínim 35% del valor equivalent del capital social que permeti la mateixa participació en els beneficis.
Millores voluntàries de les prestacions de Seguretat Social, tret d'incapacitat temporal (incloent-hi contribucions a plans de pensions del sistema d'ocupació)	Import íntegre.
Primes de contractes d'assegurança per malaltia comuna del treballador, cònjuge i descendents i primes de contracte d'assegurança AT o responsabilitat civil del treballador: import total	Import íntegre.
Assignacions assistencials (tret de despeses per estudis exigits pel lloc de treball, que estan exemptes)	<ul style="list-style-type: none"> • Ús de béns destinats a serveis socials i culturals del personal (inclosos els locals adequadament homologats destinats per l'empresari a prestar el primer cicle d'educació infantil als fills dels seus treballadors, així com la contractació d'aquest servei amb tercers adequadament autoritzats). • Lliurament de productes a preus rebaixats (cantines, menjadors d'empresa, econòmats...). • Lliurament gratuït o a preu inferior al de mercat d'accions o participacions de l'empresa o empreses del grup. • Servei d'educació preescolar, infantil, primària, secundària obligatòria, batxillerat i formació professional en centres educatius autoritzats, als fills dels seus empleats, amb caràcter gratuït o per un preu inferior al normal del mercat.

Taula 2. Imports de les retribucions en espècie no computables a la base de cotització

Despeses de locomoció	<ul style="list-style-type: none"> • Transport públic (amb justificació mitjançant factura o document equivalent): exempt. • Sense justificació: 0,19 €/km per recorregut més despeses de peatge i aparcaments justificats (l'excés es computarà).
Menyscapte de diners, desgast d'eines i eines, adquisició i manteniment de roba de treball (despeses efectivament realitzades)	Fins al 20% de l'IPREM (en conjunt). L'excés es computarà.
Indemnitzacions i prestacions	<ul style="list-style-type: none"> • Indemnitzacions per defunció, trasllats, suspensions, acomiadaments i cessaments: import total. • Percepcions per matrimoni: import total. • Prestacions de la Seguretat Social i les seves millores: import total.

Productes en espècie concedits voluntàriament

- Habitatge: fins al 20% de l'IPREM (en conjunt).
- Vehicle: 20% de l'IPREM (en conjunt).
- Préstecs amb tipus d'interès inferior al legal dels diners: fins al 20% de l'IPREM (en conjunt).
- Manutenció, viatges de turisme i similars: fins al 20% de l'IPREM (en conjunt).
- Despeses d'estudis i manutenció (tret dels exigits pel treball): fins al 20% de l'IPREM (en conjunt).
- Altres: plaça de garatge, bossa de Nadal i joguines: fins al 20% de l'IPREM (en conjunt). L'excés del 20% IPREM (en conjunt).

Lectures recomanades

Sobre el tema, podeu consultar el treball de la Confederació Sindical de Comissions Obres: «Modificación de los conceptos retributivos a tener en cuenta en la Base de Cotización» (<http://ccoo.webs.ull.es/blog/QACTart109LGSS.pdf>).

També són interessants els dos enllaços següents:

http://www.grasolpa.net/imagenes_subidas/noticias/358/criterios_1.pdf.

<http://www.seg-social.es/prdi00/groups/public/documents/binario/211628.pdf>.

2. Fixació del salari

2.1. Salari mínim interprofessional

El salari mínim interprofessional (SMI) el fixa anualment el Govern, mitjançant Reial Decret, després de consultar-ho amb les organitzacions sindicals i associacions empresarials més representatives, tenint en compte l'índex de preus al consum, la productivitat mitjana nacional assolida, l'increment de la participació del treball en la renda nacional i la conjuntura econòmica general. La quantia es fixa en salari/dia i salari/mes i, en el cas d'empleats de llar, també en salari/hora.

a) Es fixa anualment. Pot revisar-se semestralment si l'índex de preus al consum (IPC) supera les previsions del Govern.

b) Les quanties fixades són un salari mínim, per la qual cosa pot ser superat per conveni col·lectiu o pacte individual amb l'empresa. En qualsevol cas, els salaris acordats en conveni col·lectiu no podran ser inferiors en còmput anual a la quantitat aprovada pel Govern en la disposició corresponent, que actua com a garantia salarial.

c) La revisió del salari mínim interprofessional no afecta l'estructura, ni la quantia dels salaris professionals percebuts pels treballadors, quan aquests salaris en conjunt i en còmput anual fossin superiors a aquest salari mínim.

L'import del salari mínim interprofessional és inembargable. Els salaris que siguin superiors l'SMI s'embargaran conforme a aquesta escala:

- Per a la primera quantia addicional fins a l'import del doble del salari mínim interprofessional, el 30 %.
- Per a la quantia addicional fins a l'import equivalent a un tercer salari mínim interprofessional, el 50 %.
- Per a la quantia addicional fins a l'import equivalent a un quart salari mínim interprofessional, el 60 %.
- Per a la quantia addicional fins a l'import equivalent a un cinquè salari mínim interprofessional, el 75 %.
- Per a qualsevol quantitat que excedeixi la quantia anterior, el 90 %.

L'import del'SMI fixat per l'Estat és un mínim millorable per conveni col·lectiu.

Quadre resum SMI 2017 (RDL 742/2016)

Regla general:

- Salari mínim interprofessional per dia: 23,59 €.
- Salari mínim interprofessional per mes: 707,70 €.
- Salari mínim interprofessional per any: 9.907,80 € (14 pagues).

Salari mínim interprofessional per a treballadors eventuais i temporers els serveis dels quals a una mateixa empresa no excedeixin cent vint dies: 33,51 euros per jornada.

Salari mínim interprofessional per als empleats de la llar: 5,54 euros per hora treballada.

2.2. Paper de la negociació col·lectiva en matèria de salari

Pel que fa al paper de la negociació col·lectiva en matèria de salari, cal destacar els aspectes següents:

1) **Funció d'integració legal:** marge de definició important atorgat a la negociació col·lectiva en matèries com ara l'estructura del salari (art. 26.3 ET); la regulació del complement d'antiguitat (art. 25 ET); l'opció entre retribució i descans alternatiu en les hores extraordinàries (art. 35.1 ET); la remuneració específica del treball nocturn (art. 36.2 ET); la regulació del mecanisme de desvinculació (art. 82.3 ET)

2) **Funció definidora:** correspon a la negociació col·lectiva la qualificació dels plusos i de l'estructura del salari.

3) **Funció limitadora** (possibilitat de pactar clàusules sobre): prohibició de decisions unilaterals de l'empresa que afectin allò que estableix el conveni; prohibició convencional del prorratg empresarial de les pagues extraordinàries; prohibició d'acudir a la modificació substancial de condicions (art. 41 ET) durant la vigència del conveni.

4) **Funció de modernització del sistema salarial:**

- Necessitat d'avançar cap a una major relació entre retribució i productivitat.

- Aposta per la negociació col·lectiva com a instrument adequat per establir la definició i els criteris de l'estructura salarial (conceptes fixos i variables) que s'ajusti a la realitat sectorial i empresarial.
- Relació amb els nous sistemes d'organització del treball i els incentius a la producció, la qualitat o els resultats.
- La definició dels conceptes variables hauria de prendre en consideració criteris d'objectivitat i claredat en la implantació, delimitant el percentatge de retribució variable sobre la retribució total.
- Necessitat que els convenis col·lectius d'àmbit superior a l'empresa incloguin clàusules de desvinculació salarial com a contingut mínim, o sistemes legals i constitucionals de doble escala salarial.
- Adopció de mesures sobre igualtat de tracte i oportunitats retributives en el marc de la negociació col·lectiva.

3. Línies de tendència dels complements salarials: orientacions pràctiques de la negociació col·lectiva

La negociació col·lectiva presenta les orientacions pràctiques següents:

1) Complement d'antiguitat (possibilitats pràctiques):

- Constitució de comissions paritàries per estudiar i analitzar la transformació del complement en un altre concepte.
- Establiment de limitacions a l'acumulació d'increments per superar certs trams d'antiguitat, prescrivint un percentatge sobre el salari base.
- Conservació (si és l'opció): creació d'un complement *ad personam*.
- Les quantitats que es puguin percebre, una vegada congelat aquest complement, poden passar a ampliar l'aportació al pla de pensions.
- El complement és substituït per un major temps lliure. Malgrat que se suprimeixi el complement d'antiguitat, s'estableix un major nombre de dies de vacances segons els quinquennis treballats.
- El conveni és el que decideix com es computa l'antiguitat (amb les mateixes regles per a temporals i indefinits). Si no estableix res expressament i es limita a assenyalar que es computaran els serveis prestats o expressió similar, es computa l'antiguitat des del primer contracte temporal al marge que entre ells hi hagi interrupcions superiors a 20 dies (en línia amb les SSTS 18.2.2009 i 31.11.2008 –30 dies–, 3.4.2012 –45 dies, STCJE 4.7.2006, assumpte Adeneler; STJCE 23.4.2009, assumpte Angelidaki– i fins a 60 dies d'interval –STJUE 3.7.2014, assumpte Rete Ferroviaria Italiana SpA. Així, l'STS 26 de febrer 2016 (UD 1423/2014) indica que una interrupció de 69 dies no és significativa en un context de gairebé 7 anys; l'STS 15 de maig 2015 (UD 878/2014) indica que no es trenca el vincle per interrupció de 45 dies en context de 16 anys de treball; l'STS 8 de novembre de 2016 (UD 310/2015) ha indicat que els efectes de dues interrupcions en la delimitació de la unitat essencial del vincle (en 74 mesos –poc més de 6 anys–, una interrupció de 111 dies i una altra de 39 dies) no són significatives.

2) Perillositat o penositat (pactes habituals en):

- Activitats en centres d'internament de menors marginats o conflictius, quan impliquin un tracte directe amb aquests, atès que el problema d'agressions, altercats o conductes antisocials resulta bastant elevat; raó

idèntica per considerar-ne la concurrència si la tasca es du a terme en un hospital psiquiàtric.

- Les activitats vinculades al sector sanitari: si comporten un gran esforç i complexitat per la complexió o la patologia del malalt, poden suposar la necessitat de tractar assíduament persones amb malalties infeccioses o contagioses o quedar exposats a agents biològics amb la mateixa presència de factors de contagi; finalment, i per no seguir, hagin d'assumir la necessitat de visitar amb freqüència ambients insalubres i marginals, atendre pacients amb trastorns psíquics greus o fer front a una càrrega excessiva de treball.

3) Plusos d'assistència. Complementos salarials vinculats amb el temps de presència:

- Plus d'assistència: complement per quantitat i qualitat de treball que els empleats reben per la seva presència a la feina.
- Puntualitat: complement per quantitat i qualitat de treball que és abonat als empleats per estimular-ne la presència puntual.

Plusos d'assistència

Com a crítica, cal dir que, si bé no suposen una part significativa de la retribució total, impliquen efectes negatius per a l'exercici dels drets de conciliació.

4. Desvinculació salarial

Després de la reforma laboral de 2012, l'art. 82.3 ET reconeix legalment l'eficàcia general o *erga omnes* dels convenis establerts d'acord amb les regles del Títol III ET. Per això, el procediment de desvinculació del salari (en concret, *sistema de remuneració i quantia salarial*) o d'altres matèries (jornada de treball, horari i distribució del temps de treball, règim de treball per torns, sistema de treball i rendiment, funcions que excedeixin l'art. 39 ET –mobilitat funcional– i millores voluntàries de l'acció protectora de Seguretat Social), a través de la manera com es permet la modificació de les condicions de treball establertes en els convenis col·lectius (de sector o d'empresa) constitueix una situació excepcional, molt utilitzada en temps de crisi, a través d'un procediment de «autodesvinculació».

La desvinculació requereix de la concurrència de causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció.

S'entén que concorren causes econòmiques quan dels resultats de l'empresa es desprengui una **situació econòmica negativa**, en casos com l'existència de pèrdues actuals o previstes, o la disminució persistent del nivell d'ingressos ordinaris o de vendes. En tot cas, s'entendrà que la disminució és persistent si durant dos trimestres consecutius el nivell d'ingressos ordinaris o de vendes de cada trimestre és inferior al registrat en el mateix trimestre de l'any anterior.

S'entén que concorren causes tècniques quan es produeixin canvis, entre d'altres, en l'àmbit dels **mitjans o instruments de producció**; causes organitzatives quan es produeixin canvis, entre d'altres, en l'àmbit dels **sistemes i mètodes de treball del personal o en la manera d'organitzar la producció**, i causes productives quan es produeixin canvis, entre d'altres, en la **demanda dels productes o serveis** que l'empresa pretén col·locar al mercat.

L'art. 85.3 ET estableix, com un dels continguts mínims obligatoris de qualsevol conveni col·lectiu, la fixació de:

«[...] procediments per solucionar de manera efectiva les discrepàncies que puguin sorgir per la no aplicació de les condicions de treball al fet que es refereix l'article 82.3, adaptant, si escau, els procediments que s'estableixin sobre aquest punt en els acords interprofessionals d'àmbit estatal o autonòmic de conformitat amb el que disposa aquest article».

L'**esquema de procediment** per dur a terme la «desvinculació» és el següent:

a) Període de consultes de 15 dies (màxim) per analitzar causes, necessitat de desvinculació i efectes.

b) En el període de consultes, negocien les parts següents:

- Per la banda dels treballadors, les seccions sindicals amb majoria en la representació unitària –comitès d’empresa i/o delegats de personal– (si així ho acorden), o, si no n’hi havia, representació unitària. A manca d’ambdues, si no hi ha representants dels treballadors, aquests designaran una comissió de màxim 3 membres escollits entre els treballadors de l’empresa (si no n’hi havia, els sindicats més representatius a escala estatal –10% delegats de personal o membres de comitè d’empresa– o autonòmica –15% representants de delegats de personal o membres de comitè d’empresa–, o els sindicats amb implantació suficient en el sector –10%– designaran 3 representants sindicals).
- Per l’empresa, els representants d’aquesta.

c) Termini per constituir la comissió negociadora de desvinculació: 5 dies des de l’inici del període de consultes. Si no es constitueix, no es paralitza el termini de 15 dies.

d) Conclusió de les consultes:

- Amb acord: es fixen les noves condicions, que no es poden estendre més enllà del moment en què resulti aplicable un nou conveni d’empresa, i l’acord es comunica a la comissió paritària del conveni i a l’autoritat laboral (als efectes de dipòsit de l’acord). L’acord ha de respectar la no discriminació per raó de gènere, de manera que solament pot ser impugnat per frau, dol, coacció o abús de dret.
- Si no hi ha acord, qualsevol de les parts pot sotmetre el tema a la comissió paritària del conveni (integrada, de manera mixta, per representants dels qui negocien pels treballadors i per les empreses), que té 7 dies per pronunciar-se. Si la comissió paritària no resol el problema, cal acudir a mecanismes de solució extrajudicial (SIMA, TLC, etc.), incloent-hi arbitratge; si no hi ha solució, la Comissió Consultiva Nacional de Convenis Col·lectius –CCNC– (o òrgan administratiu autonòmic equivalent –per exemple, a Catalunya el Decret 245/2013, de 5 de novembre, aprova la creació de la Comissió Consultiva de Convenis del Consell de Relacions Laborals–) pot dictar laude arbitral sobre aquest tema a instàncies de qualsevol de les dues parts.

La sentència del Tribunal Constitucional 119/2014, de 16.7.2014, ha considerat d’acord amb la Constitució la intervenció de la CCNC, entenent que la seva finalitat és facilitar la viabilitat del projecte empresarial de desvinculació salarial (o d’una altra matèria concreta) i evitar el recurs de decisions extintives dels contractes de treball. Els efectes d’aquesta intervenció són limitats en el temps, ja que no poden perllongar-se més enllà de la vigència del mateix conveni col·lectiu del qual es «desvincula» l’empresa. El laude arbitral l’ha de

dictar la CCNC (o òrgan administratiu autonòmic competent) en el termini de 25 dies des de la data de submissió del conflicte. L'acord és impugnable de conformitat amb l'art. 91 ET i amb l'art. 163 de la Llei 36/2011, reguladora de la jurisdicció social.

5. Doble escala salarial

La doble escala salarial per raó de la data d'ingrés a l'empresa, no regulada normativament però sí tractada per la jurisprudència del Tribunal Suprem i del Tribunal Constitucional, consisteix en el següent:

- Són legals les clàusules de conveni col·lectiu que estableixen una diferenciació retributiva segons la data d'ingrés a l'empresa del treballador, sempre que s'acrediti, com a requisit imprescindible, l'existència d'una **sèrie de circumstàncies concurrents** en l'empresa que justifiquin i legitimin aquest tracte retributiu diferencial (situació econòmica negativa, per exemple). Si la diferència no va acompanyada d'aspectes concurrents, les clàusules són inconstitucionals per discriminatòries.
- Aquestes circumstàncies són:
 - Temporalitat de la diferència salarial (en un termini concret i no gaire extens; a partir de l'entrada en escena del conveni que fixa la desigualtat retributiva ha de desaparèixer aquesta diferència).
 - Justificació en criteris econòmics (falta de liquiditat, pèrdues i/o disminució de beneficis en els últims exercicis econòmics) i afectació a complements concrets, no a tota l'estructura del salari.
 - Pel que fa a paràmetres de política d'ocupació (noves contractacions reals, conversió paral·lela de temporals en indefinits, manteniment d'ocupació i compromís de no acudir a expedients de regulació d'ocupació mentre duri la doble escala, etc.).
 - Necessitat de respectar drets adquirits o condicions més beneficioses dels treballadors antics o actuals.
 - La complexitat del procés productiu i la necessitat d'un «ensinistrament» previ en el lloc de treball que requereix cert temps. El tema està «de moda» per la crisi econòmica, però s'exigeix, en tot cas, una motivació objectiva i raonable per aplicar-lo. Així, per exemple, no és raonable que es consideri «temps de treball efectiu» el descans o la pausa per esmorzar (15 minuts o 30 minuts si són menors de 18 anys) segons la data d'ingrés a una empresa (STS 21.10.2014, assumpte Logista). Un altre exemple, en aquest cas de signe contrari i del Tribunal Constitucional, el trobem en la STCO 36/2011, de 28 de març, que valida una decisió empresarial de nou sistema retributiu per adequar-se a la crisi econòmica que pateix l'empresa.

Un cas d'interès és el resolt per la STSJ Catalunya en data 8.5.2014: ni la reducció de la desocupació juvenil, ni la rebaixa dels costos salarials a causa del menor nivell de facturació de les empreses del sector, ni tampoc el simple fet que en altres convenis es recullin salaris inferiors, però mitjançant fórmules diferents, justifiquen de forma objectiva, raonable i proporcionada que s'introdueixi en el conveni col·lectiu una doble escala salarial mitjançant la qual es retribueix de forma diferent els qui fan la mateixa feina segons l'edat de cada treballador i la data en què hagi ingressat a l'empresa.

Més recentment, l'STS 24.11.2015 (UD 304/2014), a propòsit d'una clàusula del CC del sector de col·lectivitats de Catalunya, que regulava un nou nivell retributiu pel qual, amb els objectius de fomentar la creació d'ocupació i contribuir a la disminució de la taxa d'atur juvenil, s'emparava en les empreses per efectuar contractacions de treballadors menors de 35 anys en unes condicions retributives inferiors a les del nivell propi de les funcions que tenien (com a màxim en un termini de tres anys i que es condicionaven al fet que la taxa de desocupació superés el 15 per 100). El TS entén que ni la situació de crisi econòmica ni la reducció de la desocupació juvenil no són una justificació suficient per a la diferència de tracte, i aplica a més la jurisprudència comunitària que s'ha oposat al fet que una legislació nacional determini el salari base de la persona retribuïda al temps del seu nomenament exclusivament en funció de la seva edat (SSTJUE 19.6.2014, assumpte C-501/2012, i 9.9.2015, assumpte C-20/2013).

Finalment, dos exemples recents. El primer, l'STS 11.7.2016 (UD 193/2015), que aborda el cas de la fixació, en el CC de l'empresa Compañía Logística de Hidrocarburos, SA, de diferents retribucions i condicions de treball en funció de la data d'ingrés, entenent que aquestes es justifiquen per les circumstàncies de l'alliberament del monopoli d'hidrocarburs. El segon, l'STS 9.3.2017 (RCO 135/2016), que analitza les diferències retributives segons la data d'adquisició de la condició de fix en l'empresa Bebidas Gaseosas del Noroeste, SA (BEGANO) i declara la nul·litat de la clàusula que estableix una doble escala (exigència d'haver estat contractat amb caràcter indefinit abans de l'1.1.2001 per a percebre el complement d'antiguitat –dos biennis del 5% i 7 triennis del 6%–, mentre que el personal que hagués adquirit o adquireixi la condició de fix a partir de l'1.1.2001 no reportarà el complement d'antiguitat, sinó un complement *ad personam* denominat plus de permanència).

6. Permisos

Amb avís previ i justificació posterior a l'empresa, el treballador es pot absentar de la feina, amb dret a remuneració, per alguns dels motius i pel temps següents:

1) Matrimoni: quinze dies naturals. Per conveni es pot estendre a parelles de fet.

2) Dos dies pel naixement de fill i per la defunció, accident o malaltia greus, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que necessita repòs domiciliari, de parents fins al segon grau de consanguinitat o afinitat. Si amb aquest motiu el treballador necessiti fer un desplaçament, el termini és de quatre dies.

3) Trasllat de domicili: un dia.

4) Compliment d'un deure inexcusable de caràcter públic i personal, comprès l'exercici del sufragi actiu, pel temps indispensable. Si consta en una norma legal o pactada s'està al que s'hi disposa per a la durada i compensació. Si suposa la impossibilitat de prestació de treball en més del 20% en un període de tres mesos, l'empresa el pot passar a la situació d'excedent forçós. Si consta en una norma legal o pactada, s'està al que s'hi disposa per a la durada i compensació econòmica.

5) Els representants sindicals que participen en comissions negociadores de convenis col·lectius, sempre que l'empresa estigui afectada per la negociació, el temps necessari per a l'exercici adequat de la seva tasca.

6) Pel temps indispensable per a la realització d'exàmens prenatals i tècniques de preparació al part que s'han de fer dins de la jornada de treball.

7) Les treballadores, per lactància d'un fill de menys de nou mesos, tenen dret a una hora d'absència de la feina, que poden dividir en dues fraccions. La dona, voluntàriament, pot substituir aquest dret per una reducció de la jornada en mitja hora amb la mateixa finalitat.

8) En els casos de naixements de fills prematurs o que, per qualsevol causa, hagin d'estar hospitalitzats a continuació del part, la mare o el pare tenen dret a absentar-se de la feina durant una hora. Així mateix, tenen dret a reduir la jornada de treball fins a dues hores, amb la disminució proporcional del salari.

9) Qui, per raons de guarda legal, té cura directa d'algun menor de dotze anys o un disminuït físic, psíquic o sensorial que no exerceix una activitat retribuïda, té dret a una reducció de la jornada de treball, amb la disminució proporcional del salari entre, almenys, un terç i un màxim de la meitat de la durada d'aquella.

10) L'acompliment de la funció de jurat té, a l'efecte de l'ordenament laboral, la consideració de compliment d'un deure inexcusable de caràcter públic i personal.

11) Els períodes utilitzats pels membres del comitè d'empresa, delegats de personal, delegats de prevenció i delegats sindicals com a crèdit d'hores mensuals per a l'acompliment de les seves funcions.

12) Els treballadors que tenen la consideració de víctimes de violència de gènere o de víctimes del terrorisme tenen dret, per a fer efectiva la seva protecció o el seu dret a l'assistència social integral, a la reducció de la jornada de treball amb la disminució proporcional del salari o a la reordenació del temps de treball, per mitjà de l'adaptació de l'horari, de l'aplicació de l'horari flexible o d'altres formes d'ordenació del temps de treball que s'utilitzen a l'empresa.

La resta de permisos i llicències són, en principi, no retribuïts (per exemple, per a exàmens, assumptes propis, dies de lliure disposició, etc.), llevat de pacte individual o col·lectiu en contra.

Esment singular mereix un conjunt de permisos o llicències lligats al dret a la promoció en el treball i a la formació professional (art. 23 ET). Així, parlem de dos tipus de situacions:

1) Permisos i facilitats per al seguiment d'activitats formatives no necessàriament lligades al treball: permisos per a exàmens, preferència per a l'elecció de torns de treball, l'adaptació de jornada. Poden ser objecte de concreció, i de fet ho solen ser, en conveni col·lectiu o en pacte individual.

Quant als permisos per a assistir a exàmens (finals o parcials alliberadors), quan el treballador cursi amb regularitat –i continuïtat en el temps– estudis per a obtenir un títol acadèmic o professional, és el CC el que ha de donar-los caràcter retribuït, ja que en cas contrari solament pertoca acord individual.

La denegació per part de l'empresa de sol·licituds de permisos individuals de formació haurà d'estar motivada per raons organitzatives o de producció, i s'haurà de comunicar al treballador. La negativa injustificada o excessivament rígida de l'empresa a gaudir del permís fa improcedent l'acomiadament del treballador per faltes al treball.

El gaudi del permís pot estar condicionat, en la **negociació col·lectiva**, a un determinat rendiment acadèmic del treballador, com quan s'estableix la privació del dret en els casos en què el treballador suspengui la meitat de les assignatures en què s'hagi matriculat o no aprovi una mateixa assignatura en dues convocatòries consecutives, o quan es limita el nombre de permisos a tres convocatòries per assignatura i curs acadèmic. De vegades, la negociació col·lectiva estableix previsions específiques per als treballadors nocturns, permetent-los absentar-se del treball la nit abans de l'examen.

La qüestió de la preferència per a elegir torn de treball –si hi ha, és clar, règim de treball a torns en l'empresa–, quan el treballador cursa amb regularitat estudis per a obtenir un títol acadèmic o professional, **sol estar recollida en CC**. Ara bé, correspon a l'empresari la càrrega d'al·legar i demostrar les causes que justifiquen la denegació del dret de preferència de torn, i cal que el treballador avisi amb una antelació raonable i acrediti que està cursant els estudis pels quals sol·licita la preferència.

Respecte a l'adaptació de la jornada per a assistir a cursos de formació professional (seminaris, jornades, congressos, etc.) en qualsevol centre públic o privat, cal dir que aquesta adaptació pot consistir en una **reducció de la jornada ordinària o setmanal** durant el període del curs (amb pèrdua proporcional de salari, excepte pacte en contrari), o en un canvi de l'horari de treball per a fer-lo compatible amb la participació en els cursos.

2) Permisos i accions de formació lligades al treball, amb finalitats d'adaptació o amb finalitats més generals, i amb la correlativa obligació de l'empresa d'engegar, si escau, les activitats corresponents. Ens referim a la formació vinculada al lloc de treball: 20 hores anuals acumulables per un període de fins a 5 anys, per a treballadors amb almenys 1 any d'antiguitat en l'empresa, amb reserva del lloc de treball. En aquest cas, el cost de l'activitat formativa vinculada a l'esmentat permís podrà finançar-se amb el crèdit de formació assignat a l'empresa conforme a les previsions de l'article 9.6 de la Llei 30/2015, i és habitual emprar el «xec formació» per a finançar el dret individual dels treballadors a la formació (DF 3a Llei 3/2012) com a alternativa a les subvencions a les entitats formatives (art. 6.5.b Llei 30/2015).

També ha de ser esmentat, però, el cas de la formació amb finalitats **d'adaptació a modificacions del lloc de treball**: en aquest cas, s'imposa una obligació a l'empresa de sustentar l'activitat formativa, sense perjudici que pugui obtenir ajuda econòmica amb càrrec als corresponents crèdits públics. Per aquest motiu, el temps de formació es considera temps de treball, ja que se situa en l'organització de l'activitat empresarial, i és especialment important per als supòsits d'acomiadament per falta d'adaptació a les modificacions tècniques operades en el lloc de treball, respecte dels quals l'empresa ha d'oferir al treballador un curs amb caràcter previ a l'acomiadament (art. 52.b ET).

7. Jornada de treball

7.1. Nocions clau

La durada de la jornada de treball és la pactada en els convenis col·lectius o, si no n'hi ha, en el contracte de treball.

- La jornada determina el nombre d'hores en què el treballador ha d'exercir la seva activitat laboral dins del període de temps de què es tracta i l'horari és una conseqüència de la jornada en la qual es precisa el temps exacte que s'ha de treballar cada dia.
- La durada màxima de la jornada ordinària de treball és de quaranta hores setmanals de treball efectiu de mitjana en còmput anual. A la pràctica, els convenis col·lectius redueixen aquesta durada legal a 37-37,5 hores per setmana en còmput anual. Molts convenis només al·ludeixen a aquesta jornada anual (per exemple, 1.776 hores anuals) perquè la durada diària, setmanal o mensual sigui més flexible. En cas contrari, la jornada anual habitual és de 1.826 hores.
- El nombre d'hores ordinàries de treball efectiu no pot ser superior a nou diàries (excepte els menors de divuit anys, que només poden fer un màxim de vuit hores diàries), tret que per conveni col·lectiu o, si no n'hi ha, acord entre l'empresa i els representants dels treballadors, s'estableixi una altra distribució del temps de treball diari, que en tot cas ha de respectar el descans entre jornades (dotze hores).
- Els treballadors menors de divuit anys no poden fer més de vuit hores diàries de treball efectiu, ni treball nocturn ni hores extres.
- Mitjançant conveni col·lectiu o, si no n'hi ha, per acord entre l'empresa i els representants dels treballadors, es pot establir la distribució irregular de la jornada al llarg de l'any. Aquesta distribució ha de respectar en tot cas els períodes mínims de descans diari i setmanal.

És **temps de treball efectiu** (salari i cotització):

- El temps dedicat a la formació en matèria de prevenció de riscos laborals.

- El temps de formació preventiva que reben els delegats de prevenció per a l'exercici de les seves funcions.
- El temps invertit pels delegats de prevenció per a assistir a reunions del comitè de seguretat i salut o per a acompanyar els tècnics en prevenció en l'avaluació de riscos o els inspectors de treball en les seves visites als centres de treball.
- El temps dedicat a escorcollar el treballador, les seves taquilles o efectes particulars.
- El temps dedicat a higiene personal per als treballadors exposats a riscos biològics o cancerígens (RD 664/1997).
- Els períodes d'atenció continuada dels metges si estan presents al lloc de treball, encara que descansin durant el temps en què no se'ls requereixi.

Estan excloses de les normes de la jornada ordinària:

- Les relacions del personal al servei de les administracions públiques (es regeixen per la seva normativa específica –EBEP, acords, pactes i convenis col·lectius–).
- Les relacions laborals especials (normes reglamentàries que les regulen).
- El contracte a distància (art. 13 ET).

Els treballadors contractats específicament per a caps de setmana, festius o substitucions tenen en aquests períodes (caps de setmana i festiu) la seva jornada «ordinària».

D'acord amb l'article 34.8 ET, els treballadors tenen dret a **adaptar la durada i la distribució de la jornada** (jornada continuada, flexibilitat d'horari d'entrada i/o sortida, etc.) per a fer efectiva la conciliació de la vida personal, familiar i laboral. Es tracta d'un dret diferent del de concreció horària per reducció de jornada *ex* article 37.5 ET (guarda legal de menor de dotze anys o de discapacitat físic, psíquic o sensorial), ja que l'adaptació de jornada indicada depèn del pacte col·lectiu o individual, de manera que, en cas contrari, l'aplicació de l'article 34.8 ET depèn de les circumstàncies de cada empresa i treballador (STCo 26/2011).

Jornada irregular: suposa ampliar les unitats de càlcul de la jornada (dia, setmana, mes) de manera que el nombre total d'hores de treball realitzables es poden distribuir irregularment al llarg de cadascun i així adaptar el temps real

de la prestació a les conveniències o necessitats de l'organització productiva amb el límit del còmput anual. Hi ha dues modalitats d'acords sobre distribució irregular de la jornada:

- La primera estableix una **borsa horària** per treballador i any que s'ha de fer per a atendre necessitats empresarials relacionades amb períodes de puntes de producció, urgències, etc. i amb adopció de determinades garanties per al treballador (preavís suficient o subjecció al calendari laboral, per exemple).
- La segona **acorda entre empresa i representació legal** o, si no n'hi ha, amb els afectats directament, la distribució irregular de la jornada de treball anual efectiva marcada per conveni.

En tot cas, la distribució irregular de la jornada (dies de treball amb nou hores, dies amb menys hores, dies amb més de nou hores, respectant la mitjana anual de jornada ordinària) s'ha de fixar o bé per **conveni col·lectiu** (preferència del d'empresa) o bé **per acord entre l'empresa i els representants dels treballadors**, ja que, si no n'hi ha, l'empresa té llibertat per a fixar una 10% de la jornada anual de forma irregular, sempre pel que fa als descansos diari i setmanal. El treballador ha de conèixer el dia i l'hora de la prestació de serveis que resulta d'aquesta distribució irregular de la jornada amb una antelació mínima de cinc dies. El **règim de compensació** de les diferències, per excés o per defecte, entre la jornada feta i la durada màxima de la jornada ordinària, és l'acordat en conveni col·lectiu o, si no se'n té, per acord entre l'empresa i els representants dels treballadors. A falta de pacte, les diferències han de ser compensades en el termini de dotze mesos des que es produeixen.

Són nul·les les clàusules del conveni col·lectiu que permeten compensar les borses d'hores causades per la distribució irregular de la jornada l'any següent d'haver-les fet, ja que s'han de compensar dins de cada anualitat (STS 3.12.2015).

7.2. Reduccions de jornada

7.2.1. Reducció de la jornada laboral per motius familiars

- Les treballadores tenen dret, per lactància d'un fill menor de nou mesos (naixement, acolliment o adopció), a una hora d'absència de la feina, que poden dividir en dues fraccions o reduir la jornada normal en mitja hora (sense pèrdua de retribució). Poden gaudir d'aquest permís indistintament la mare o el pare, però només un d'ells en cas que tots dos treballin. També és possible acumular el permís de lactància en jornades completes en els termes previstos en la negociació col·lectiva o en l'acord al qual arribi amb l'empresari respectant, si escau, el que estableix aquella (art. 37.4 ET).

- El progenitor, adoptant o aollidor de caràcter preadoptiu o permanent té dret a una reducció d'almenys la meitat de la jornada de treball, amb la disminució proporcional del salari, per a la cura, durant l'hospitalització i tractament continuat, del menor a càrrec seu afectat per càncer (tumors malignes, melanomes i carcinomes) o per qualsevol altra malaltia greu que impliqui un ingrés hospitalari de llarga durada i calgui la seva cura directa, contínua i permanent, acreditada per l'informe del Servei Públic de Salut o òrgan administratiu sanitari de la comunitat autònoma corresponent i, com a màxim, fins que el menor compleixi els divuit anys. Per conveni col·lectiu, es poden establir les condicions i supòsits en els quals aquesta reducció de jornada es pot acumular en jornades completes.
- L'article 37.4.bis ET atribueix a la mare o al pare els drets següents en els casos de naixements de fills prematurs o que, per qualsevol causa, han de romandre hospitalitzats a continuació del part: absentar-se de la feina durant una hora o reduir la jornada de treball fins a un màxim de dues hores amb disminució proporcional del salari. El gaudi d'aquest dret és incompatible amb el gaudi simultani del permís per maternitat o paternitat a temps parcial.
- Els treballadors tenen dret a una reducció de la jornada de treball d'almenys un vuitè i un màxim de la meitat de la durada, amb la disminució proporcional del salari (art. 37.5 ET), en els supòsits següents:
 - Qui per raons de guarda legal té directament a càrrec seu algun menor de dotze anys o un disminuït físic, psíquic o sensorial que no exerceix una activitat retribuïda. La reducció de jornada per guarda legal és incompatible amb el gaudi simultani pel mateix treballador del permís de maternitat o paternitat a temps parcial.
 - Qui s'encarrega de la cura directa d'un familiar, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident o malaltia no es pot valer per ell mateix i que no exerceix una activitat retribuïda.

Val a dir que si dos o més treballadors de la mateixa empresa generen aquest dret pel mateix subjecte causant, l'empresari pot limitar-ne l'exercici simultani per raons justificades de funcionament de l'empresa. Es requereix preavís de quinze dies a l'empresa per a tornar a la jornada anterior.

7.2.2. Reducció de la jornada laboral per violència de gènere

La treballadora víctima de violència de gènere (situació que s'acredita mitjançant l'ordre de protecció a la víctima o, excepcionalment, mitjançant informe del Ministeri Fiscal que indiqui l'existència d'indicis d'aquesta violència, mentre es dicta l'ordre de protecció) té dret a la reducció de jornada amb disminució proporcional del salari, adaptació de l'horari, a l'aplicació de l'horari flexible o a altres formes d'ordenació del temps de treball que s'utilitzin a l'empresa.

Aquest dret es pot exercitar en els termes que fixi el conveni col·lectiu o l'acord entre l'empresa i els representants dels treballadors, o d'acord amb l'acord entre l'empresa i la treballadora afectada. Si no n'hi ha, la concreció d'aquests drets correspon a la treballadora.

7.2.3. Reducció de jornada per raons religioses

L'article 12 de la Llei 26/1992, que aprova l'Acord de cooperació de l'Estat amb la Comissió Islàmica d'Espanya, estableix el dret dels membres de comunitats islàmiques pertanyents a la Comissió Islàmica d'Espanya a sol·licitar: la finalització de la jornada laboral una hora abans de la posta del sol durant el mes de dejuni (Ramadà); a interrompre la feina els divendres de cada setmana, des de les 13.30 fins a les 16.30, per al rés col·lectiu obligatori i solemne dels musulmans. En tots dos casos, cal acord previ de les parts. Les hores que es deixen de treballar s'han de recuperar sense cap compensació.

En el cas dels evangelistes i dels israelians, les Lleis 24/1992 (quant a entitats evangelistes) i 25/1992 (quant a comunitats israelianes) estableixen la possibilitat de substituir el descans setmanal mínim de l'article 37.1 ET per un descans alternatiu si hi ha acord entre les parts, a concretar entre la tarda del divendres i el dia complet del dissabte.

7.2.4. Altres casos de reducció de jornada

Reduccions de jornada temporal, no definitiva per causes tècniques, organitzatives, productivitat o econòmiques (art. 47 ET, RD 1483/2012)

Entre un 10% i un 70% de la jornada de treball computada sobre la base d'una jornada diària, setmanal, mensual o anual.

- Amb el terme *causes econòmiques* s'al·ludeix a una situació econòmica negativa, en casos com l'existència de pèrdues actuals o previstes, o la disminució persistent del seu nivell d'ingressos o vendes. A aquests efectes, s'entén que la disminució és persistent si durant dos trimestres consecutius el nivell d'ingressos ordinaris o vendes de cada trimestre és inferior al registrat en el mateix trimestre de l'any anterior.
- Per causes tècniques s'al·ludeix a canvis, entre d'altres, en l'àmbit dels mitjans o instruments de producció.
- Hi concorren causes organitzatives si es produeixen canvis, entre d'altres, en els sistemes i mètodes de treball del personal o en la manera d'organitzar la producció.

- Hi concorren causes productives si es produeixen canvis, entre d'altres, en la demanda dels productes o serveis que l'empresa pretén col·locar en el mercat.

Reducció de jornada per força major (art. 47 ET, RD 1483/2012)

Requereix autorització administrativa. Ha de ser un fet imprevisible, inevitable, extraordinari i greu (incendi, inundació, terratrèmol, explosió, plagues del camp, guerra, tumult o sedició) que impedeix que empresari i treballadors compleixin les seves obligacions temporalment, originat per causes alienes al mateix cercle i control de l'activitat empresarial i del tot independent de la voluntat de l'empresari.

Per als sectors i treballs que per les seves peculiaritats així ho requereixin, el Govern, a proposta del Ministeri de Treball i Assumptes Socials, i després de la consulta prèvia a les organitzacions sindicals i empresarials més representatives, pot establir ampliacions i reduccions en l'ordenació i durada de la jornada de treball i descansos. Pel que fa a la peculiaritat de l'activitat i dels efectes negatius que produeixen en la salut del treballador o per les condicions de penositat en què es fa el treball (art. 37.4 ET i art. 20, 23, 24, 25 i 31 RD 1561/1995, de 21 de setembre, sobre jornades especials de treball, modificat pel Reial decret 311/2016, de 29 de juliol, pel qual es modifica el Reial decret 1561/1995, de 21 de setembre, sobre jornades especials de treball, en matèria de treball nocturn, i que impliquin riscos especials o tensions físiques o mentals definits com a tals en conveni col·lectiu o, si no n'hi ha, per acord entre l'empresa i els representants dels treballadors, jornada màxima de 8 hores en el marc de referència de 24 hores).

No comporten reducció de la retribució, al contrari que altres supòsits de reducció de la jornada:

- Treballadors exposats a riscos ambientals, especialment penosos, perillosos, insalubres o tòxics. La reducció de la jornada, a falta de conveni col·lectiu, l'ha de fixar l'autoritat laboral.
- El treball al camp en feines que exigeixen especial esforç físic estableix una jornada ordinària màxima de sis hores i vint minuts o solament sis si la feina es fa amb els peus a l'aigua o al fang.
- Jornada màxima diària de sis o cinc hores segons les circumstàncies a l'interior de les mines i màxima setmanal de trenta-cinc hores.

S'estableixen les mateixes limitacions per a les feines subterrànies de construcció i també per a les feines en cambres frigorífiques i de congelació.

Les **ampliacions de jornada** estan regulades per als sectors següents:

- Empleats de finques urbanes, guardes i vigilants no ferroviaris.
- Treball al camp.
- Comerç i hostaleria.
- Transports en general i treball al mar: es distingeix entre temps de treball efectiu i temps de presència en el qual el treballador està a la disposició de l'empresari però sense prestar treball efectiu. Al temps de treball efectiu s'hi aplica el màxim diari de dotze hores, i al temps de presència vint hores setmanals en un període de referència d'un mes.
- Feines en condicions específiques determinades:
 - Feina per torns.
 - Feines l'acció de les quals inicia i/o tanca la feina dels altres.
 - Feines en condicions especials d'aïllament o llunyania.
 - Feines en activitats amb jornades fraccionades.

La **reducció de jornada** està regulada per als sectors següents:

- Feines exposades a riscos ambientals.
- Feina al camp.
- Feina interior en mines.
- Feina de construcció i obres públiques.
- Feina en calaixos d'aire comprimit.
- Feina en cambres frigorífiques de congelació.

7.3. Descansos

- Entre el final d'una jornada i el començament de la següent hi ha d'haver, com a mínim, dotze hores.
- Si la durada de la jornada diària continuada excedeix de sis hores, s'ha d'establir un període de descans de durada no inferior a quinze minuts. Aquest període es considera de temps de treball efectiu si així està fixat o s'estableix per conveni col·lectiu o contracte de treball.
- En el cas de treballadors de menys de divuit anys, el període de descans ha de tenir una durada mínima de trenta minuts, i s'ha d'establir sempre que la durada de la jornada diària continuada excedeixi de quatre hores trenta minuts.
- Els treballadors tenen dret a un descans mínim setmanal, acumulable per períodes de fins a catorze dies, de dia i mig ininterromput que, com a regla general, comprèn la tarda del dissabte o, si escau, el matí del dilluns i el dia complet del diumenge.

- La durada del descans setmanal dels menors de divuit anys ha de ser, com a mínim, de dos dies ininterromputs. La regla general és que es gaudeixi del descans setmanal la tarda del dissabte o el matí del dilluns, i el diumenge complet. No obstant això, mitjançant acord amb l'empresari es pot establir un descans setmanal diferent. A més a més, en el cas d'evangelistes i israelites, hi ha acords amb l'Estat i aquestes religions perquè el descans setmanal sigui la tarda del divendres i tot el dissabte.
- Les festes laborals, que tenen caràcter retribuït i no recuperable, no poden excedir de catorze a l'any, de les quals dues són locals (art. 37.2 ET). Les parts negociadores d'un conveni poden establir, en el si de l'empresa o empreses afectades, un nombre de dies inhàbils superior que, sense ser festius de caràcter general en l'àmbit local, autonòmic o nacional, poden ser gaudits pels treballadors amb el mateix caràcter de retribuïts i no recuperables que són propis dels festius, als quals per tant s'assimilen o assemblen. Ara bé, en algunes activitats de jornades especials de treball, l'RD 2001/83 permet que es treballi en festius, amb compensació econòmica o amb descans addicional posterior (tret que es tracti de treballadors contractats per a treballar només en festius). La transgressió de les normes sobre dies festius es considera infracció greu, sancionable amb multa d'entre 626 i 6.250 euros.

7.4. Feina nocturna

- Es considera feina nocturna la que es fa entre les deu de la nit i les sis del matí. L'empresari que recorri regularment a la realització de feina nocturna n'ha d'informar l'autoritat laboral.
- Es considera treballador nocturn aquell que fa normalment una part no inferior a tres hores de la seva jornada diària de treball en període nocturn, així com a aquell que es preveu que pot fer en període nocturn una part no inferior a un terç de la seva jornada de treball anual.
- La jornada de treball dels treballadors nocturns no pot excedir de vuit hores diàries de mitjana en un període de referència de quinze dies. Aquests treballadors no poden fer hores extraordinàries.
- La jornada màxima dels treballadors nocturns només es pot superar mitjançant la realització d'hores extraordinàries o l'ampliació del període de referència de quinze dies en els supòsits següents:
 - Per als sectors d'activitat que tenen aprovada l'ampliació de jornada.
 - Per a prevenir i reparar sinistres o danys extraordinaris i urgents.
 - En la feina per torns, en cas d'irregularitats en el relleu per torns per causes no imputables a l'empresa.
- Els treballadors nocturns als quals es reconeixen problemes de salut lligats al treball nocturn tenen dret a ser destinats a un lloc de treball diürn que

hi hagi a l'empresa i per al qual siguin professionalment aptes. L'empresari ha de garantir que els treballadors nocturns que ocupa disposen d'una avaluació gratuïta de la seva salut abans d'assignar-los un treball nocturn i, posteriorment, a intervals regulars. Recordi's, a més, el topall de 8 hores fixat per l'RD 311/2016, de 29 de juliol.

Els **treballadors contractats per a la formació i l'aprenentatge**, igual que els **menors d'edat**, no poden fer feina nocturna. A les empreses amb processos productius continus durant les vint-i-quatre hores del dia, cap treballador no ha d'estar en el torn de nit més de dues setmanes consecutives, excepte adscripció voluntària.

La feina feta en hores nocturnes té una **retribució específica**, determinada en el mateix salari establert atenent a la nocturnitat del treball, per mitjà del conveni col·lectiu. El **plus de nocturnitat** té per finalitat compensar els trastorns individuals i familiars que deriven de prestar la feina en hores nocturnes, per la qual cosa es tracta d'un complement retributiu de naturalesa funcional i que en limita la meritació a cada hora que reuneix aquella qualitat nocturna sobre el salari que correspon a aquest temps concret. No obstant això, no s'abona el plus de nocturnitat si s'ha establert un salari atenent al fet que la feina és nocturna per la seva pròpia naturalesa o si és retribuïda mitjançant un pacte de compensació de la nocturnitat per descansos del treballador.

7.5. Feina per torns

- Es considera feina per torns tota forma d'organització de la feina en equip segons la qual els treballadors ocupen successivament els mateixos llocs de treball, segons un cert ritme, continu o discontinu, la qual cosa implica per al treballador la necessitat de prestar serveis en hores diferents en un període determinat de dies o de setmanes.
- Les empreses amb processos productius continus durant les vint-i-quatre hores del dia han de tenir en compte, en l'organització de la feina dels torns, la seva rotació i que cap treballador estigui en el de nit més de dues setmanes consecutives, llevat d'adscripció voluntària.
- Les empreses que per la naturalesa de la seva activitat fan la feina en règim de torns, inclosos els diumenges i dies festius, ho poden fer o bé per equips de treballadors que desenvolupin la seva activitat per setmanes completes, o bé contractant personal per a completar els equips necessaris durant un dia o més a la setmana.
- A les empreses amb feina per torns, i si així ho requereix l'organització de la feina, es pot acumular per períodes de fins a quatre setmanes el mig dia del descans setmanal, o separar-lo del corresponent al dia complet per a gaudir-lo un altre dia de la setmana.

- Si el treballador, en canviar de torn de treball, no pot gaudir del descans mínim entre jornades, es pot reduir el descans el dia que passi això fins a un mínim de set hores i compensar-se la diferència fins a les dotze hores establertes amb caràcter general en els dies immediatament següents.

7.6. Hores extres

Són extraordinàries les hores de treball que es fan per sobre de la durada màxima de la jornada ordinària de treball, tant legal com convencional.

Perquè l'excés de jornada tingui la consideració d'hora extraordinària, s'ha de relacionar la jornada de treball feta amb la jornada anual ordinària. D'aquesta manera, no s'han de considerar hores extraordinàries les que, tot i excedir de la jornada legal setmanal, no superen la jornada ordinària anual.

No poden fer hores extraordinàries els treballadors següents:

- Els menors de divuit anys.
- Els minusvàlids que treballin en centres especials de treball, tret que calgui per a prevenir o reparar sinistres o altres danys extraordinaris.
- Els treballadors nocturns.
- Els que facin feines a l'interior de les mines, excepte en casos excepcionals.
- Els que gaudeixin del permís de maternitat a temps parcial, tret de les fetes per a reparar o prevenir danys extraordinaris i urgents.

Les hores extraordinàries anuals no poden excedir del límit màxim de vuitanta hores anuals. Aquest límit es regeix per les regles següents:

- El Govern pot suprimir o reduir el límit màxim de vuitanta hores anuals amb la finalitat d'incrementar les possibilitats de col·locació amb caràcter general, o en certes branques de l'activitat o àmbits territorials. **Per conveni es pot reduir o suprimir el nombre d'hores extres en una empresa o sector.**
- No es computen, a l'efecte del límit màxim, les hores extraordinàries fetes per a prevenir o reparar sinistres o altres danys extraordinaris o urgents. Tampoc es computen les que es compensen mitjançant descans en els quatre mesos següents a la seva realització. No es consideren hores extraordinàries el temps perllongat en les feines d'inici i tancament dels altres.

- Els treballadors a temps parcial no poden fer hores extraordinàries, excepte les treballades per a prevenir o reparar sinistres i altres danys extraordinaris i urgents (força major).

Totes les hores extraordinàries han de ser compensades. Per a retribuir-les s'ha d'optar, mitjançant **conveni col·lectiu** o, si no se'n té, **contracte individual**, entre:

- Compensar-les per temps equivalents de descans retribuït.
- Abonar-les en la quantia que es fixi, que no pot ser inferior al valor de l'hora ordinària.

Les hores extraordinàries només poden ser remunerades una vegada han estat treballades, de manera que el dret a remunerar-les sorgeix amb posterioritat a la seva efectivitat. En absència de pacte s'entén que es compensen per descans en els quatre mesos següents a la seva realització.

L'empresari els treballadors del qual fan hores extraordinàries ha de complir les obligacions següents:

- Registrar diàriament la jornada de cada treballador per a computar les hores extraordinàries.
- Totalitzar el temps treballat en el període que s'ha fixat per a l'abonament de les retribucions.
- Lliurar còpia del resum al treballador en el rebut del salari. Té la finalitat que el treballador pugui acreditar, en cas de reclamació, les hores extraordinàries efectuades ja que és a aquest a qui correspon la càrrega de la prova, per a la qual cosa n'ha de fixar amb tota precisió les circumstàncies i nombre i demostrar-ne la realització dia a dia i hora a hora.
- Comunicar mensualment als representants dels treballadors les hores extraordinàries fetes, lliurant-los les còpies dels resums (DA 3a. RD 1561/1995).

Pel que fa al **registre referit de la jornada**, han de fer-se algunes reflexions:

1) És doctrina reiterada de la Sala Social del Tribunal Suprem la que indica que l'article 35.5 ET té per objecte facilitar al treballador un mitjà de prova documental que faciliti l'acreditació, sempre difícil, d'hores extres treballades, la demostració de les quals incumbeix el demandant *ex* article 217.2 LEC (per totes, SSTS 18.6.2013, UD 99/2012; 25.4.2006, UD 147/2005, i 11.12.2003, UD 63/2003). A més, aquesta previsió normativa (art. 35.5 ET –còpia resum de la jornada de cada treballador– i DA 3a RD 1561/1995, de jornades especials de treball –comunicació mensual a l'RLT amb còpia dels resums sobre hores extraordinàries–) també té per objecte verificar, si s'escau, que els treballadors

no superen el nombre màxim de 80 hores extraordinàries a l'any que es preveu en l'article 35.2 de l'esmentat text legal (sentència de l'Audiència Nacional de 25.11.2011, procediment de conflicte col·lectiu n. 188/2011).

2) En la còpia resum a la qual es refereix l'article 35.5 ET, no s'han de registrar les hores extraordinàries –atès que **una jornada diària pot perllongar-se sense que es produeixin hores extraordinàries**, que solament tindran lloc quan se superi, en còmput anual, la jornada de quaranta hores setmanals–, sinó registrar dia a dia la jornada portada a terme, que és l'únic mitjà per a verificar si es van superar o no els límits de la jornada ordinària legal o convencionalment establerts, provant així les hores extres que es van fer, no les «projectades» (STS 3.2.1999, UD 226/1998). A això cal afegir que les sentències de l'Audiència Nacional de 4.12.2015 (procediment de conflicte col·lectiu n. 301/2015), 19.2.2016 (procediment de conflicte col·lectiu n. 383/2015) i 6.5.2016 (procediment de conflicte col·lectiu n. 59/2016), seguint l'empremta de les sentències de la mateixa Sala Social de l'AN 12.7.2005 (conflicte col·lectiu n. 39/2005) i 13.2.2003 (conflicte col·lectiu n. 126/2002), han establert la línia interpretativa següent: és obligatori establir un sistema de registre de la jornada diària efectiva que porta a terme la plantilla, que permeti comprovar el compliment adequat dels horaris pactats, tant en el conveni sectorial com en els pactes d'empresa que siguin aplicables, i que procedeixi a traslladar a la representació legal dels treballadors la informació sobre les hores extraordinàries que han fet, en còmput mensual (no anual –STS 25.4.2006, UD 147/2005–), d'acord amb el que preveu l'article 35.5 ET i la DA 3a de l'RD 1561/1995. Això és així perquè «el registre diari de jornada, no d'hores extraordinàries, és el requisit constitutiu per a controlar els excessos de jornada, i la seva negació col·loca els treballadors en situació d'indefensió, que no pot temperar-se, perquè les hores extraordinàries són voluntàries, ja que l'únic mitjà d'acreditar-les és precisament el control diari de la jornada, l'actualització de la qual ja no deixarà dubtes sobre si es fan hores extraordinàries o no i si la seva realització és voluntària». Aquest registre s'ha de fer cada dia per a cada treballador, i ha de totalitzar la jornada en el període fixat per a abonar les retribucions, quan es farà l'entrega del resum corresponent als treballadors.

3) Remarquem, en fi, que el fet de no registrar la jornada diària és més un incompliment administratiu sancionable (instrucció 3/2016 de la ITSS) que una prova fefaent de la realització d'hores extraordinàries. Així, si hi ha registre i declaració d'hores extraordinàries i se supera el límit màxim anual de 80 hores, la Inspecció estén acta d'infracció per infracció greu (art. 7.5 LISOS); si no hi ha registre i/o declaració d'hores extraordinàries, poden donar-se diferents supòsits: a) absència de registre de jornada diària, i aleshores la Inspecció ha de requerir a l'empresari que compleixi l'obligació i estendre acta per infracció greu (art. 7.5 LISOS); b) hores extraordinàries no declarades, i aleshores la Inspecció ha d'estendre acta d'infracció per infracció greu per haver superat la jornada màxima de treball, que ha d'incloure el període d'un any natural, i apreciar una infracció per cada centre de treball (art. 7.5 LISOS); c) emmascarament de la retribució en conceptes salarials diferents, que donarà lloc a la possibilitat

d'estendre acta d'infracció a l'empresa per la comissió d'infracció molt greu únicament quan s'hagi materialitzat *de facto* l'augment indegut de prestacions (art. 23.1.i LISOS); d) no comunicació als representants dels treballadors de les hores extres que han fet, i aleshores s'ha de procedir, amb denúncia prèvia dels representants, a estendre acta d'infracció per infracció greu (art. 7.7 LISOS).

4) El Tribunal Suprem, en STS 23.3.2017 (rco. 81/2016), ha assenyalat que la jornada, que ha de registrar-se, a la qual es refereix l'article 35.5 de l'ET **s'estén solament a les hores extraordinàries portades a terme**, i s'ha de recollir el nombre d'hores treballades cada dia (o la seva no realització) i donar còpia d'aquestes anotacions al treballador a final de mes, segons que els pagaments siguin mensuals o tinguin una altra periodicitat.

El TS entén que si el legislador hagués volgut una altra cosa hauria inclòs aquest deure de registrar tota la jornada laboral –com ha fet en el cas dels treballadors amb contracte parcial, mòbils, de la marina mercant i ferroviaris– en l'article 34 de l'ET, que regula la jornada ordinària, per la qual cosa no pot fer-se una interpretació extensiva de l'article 35.5 ni poden imposar-se per sentència obligacions que limitin el principi de llibertat d'empresa, per molt que ho demandi la realitat social del temps en què vivim o que ho facin des del segle passat altres companyies. No pot imposar-se a les organitzacions portar un «complicat registre general de la jornada diària portada a terme per cadascun dels seus empleats, ni molt menys sancionar la falta de gestió, o la incorrecta gestió del registre, en no estar tipificada aquesta circumstància de manera evident i terminant». No obstant això, sí que convindria una reforma legislativa que aclarís l'obligació de portar un registre horari i facilités al treballador la prova de la realització d'hores extraordinàries, però aquesta obligació no existeix ara com ara, per la qual cosa els tribunals no poden suplir el legislador imposant a l'empresa l'establiment d'un complicat sistema de control horari, mitjançant una condemna genèrica, que obligui, necessàriament, a negociar amb els sindicats el sistema que cal implantar, puix que no es tracta simplement de registrar l'entrada i sortida sinó de desenvolupar la jornada efectiva amb les múltiples variants que comporta l'existència de diferents jornades, el treball fora del centre de treball i, si escau, la distribució irregular de la jornada al llarg de l'any, quan es pacti.

En qualsevol cas, sempre queda fora de perill el dret del treballador a reclamar davant la comunicació que efectui l'empresa en què li notifiqui el nombre d'hores extres portades a terme, i té a favor seu l'article 217.6 de la LEC, norma que permet presumir la realització d'hores extres quan no se'n porta el registre, però que va en contra de qui no el porta quan el treballador prova que sí les va portar a terme.

Aquesta sentència té vots particulars en els quals es destaca la necessitat de portar algun tipus de control, comprovació o fiscalització de l'activitat desplegada per cada empleat, mitjançant l'ús de targetes magnètiques d'assistència, sistemes centrals de controls horaris, fulls de mà no manipulables, el mateix

telèfon mòbil del treballador o el seu ordinador, etc., que permeti la totalització del temps d'activitat productiva, amb la finalitat no solament que pugui determinar-se si cadascun dels treballadors ha superat o no la jornada ordinària pactada i sigui remunerat en concordança o compensat amb temps de descans, sinó també que els representants legals dels treballadors puguin dur a terme la important comesa de vigilar i controlar les condicions de seguretat i salut en el desenvolupament del treball en l'empresa. Aquest control, d'altra banda, també incideix en les obligacions de cotitzar en matèria de Seguretat Social, amb l'efecte negatiu tant per als drets del treballador com per a les finances del sistema públic de Seguretat Social.

7.7. Vacances

Mínim trenta dies naturals a l'any. Retribuïdes (art. 40.2 CE i art. 38 ET).

Gaudi:

- En la data pactada en conveni.
- Per acord col·lectiu o individual empresa-treballadors.
- Continuades o fraccionades.
- El treballador, per llei, ha de conèixer la data de gaudi amb un mínim de dos mesos d'antelació.
- En les relacions laborals dels treballadors eventuais o de temporada, si no es pot gaudir de les vacances legals mínimes perquè el període d'activitat a l'empresa no coincideix amb el gaudi de les vacances, els treballadors han de percebre, juntament amb el salari, la part proporcional econòmica corresponent a les vacances.
- En cas de coincidència amb el permís de maternitat (o amb incapacitat temporal derivada de l'embaràs, el part o la lactància natural), no es perd el dret a vacances (se'n pot gaudir durant l'any natural o durant l'any següent immediat). Tampoc no es perden les vacances segons ha establert el Tribunal Suprem i el Tribunal de Justícia de la Unió Europea, en cas que coincideixin amb MT prèvia a l'inici o MT durant les vacances (STJUE 21.6.2012, STS 3.10.2012), si bé que l'article 38.3 ET fixa un límit màxim per al gaudi de les vacances posposades que coincideixen amb l'MT, fixat en els divuit mesos posteriors al final de l'any en què s'han originat (STS 19.3.2013).

Bibliografia

Estira els sous sense grans costos per a la teva empresa. http://apps.lanbide.euskadi.net/apps/AU_GN_UPLOAD.download?p_file=F24539/Estira+los+sueldos+sin+costes+para+tu+empresa.pdf

EUROFOUND. http://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_files/pubdocs/2012/441/es/1/EF12441ES.pdf

Permisos laborales: 10 casos en los que el trabajador tiene días libres. <https://www.tarracogest.com/14475-2/>

Plans de compensació flexible. Models alternatius de retribució per al treballador. http://www.aon.com/spain/images/Aon_PCF.pdf

