Contenido del contrato de trabajo

PID_00258840

Vicente Antonio Martínez Abascal

Revisión a cargo de
Dra. Maria Esther Guerrero Vizuete

Tiempo mínimo de dedicación recomendado: 4 horas

Universitat Oberta de Catalunya

Vicente Antonio Martínez Abascal

Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en la Universidad Rovira i Virgili de Tarragona.

Dra. Maria Esther Guerrero Vizuete

Cuarta edición: febrero 2019
© Vicente Antonio Martínez Abascal
Todos los derechos reservados
© de esta edición, FUOC, 2019
Av. Tibidabo, 39-43, 08035 Barcelona
Diseño: Manel Andreu
Realización editorial: Oberta UOC Publishing, SL

Ninguna parte de esta publicación, incluido el diseño general y la cubierta, puede ser copiada, reproducida, almacenada o transmitida de ninguna forma, ni por ningún medio, sea éste eléctrico, químico, mecánico, óptico, grabación, fotocopia, o cualquier otro, sin la previa autorización escrita de los titulares del copyright.

Índice

Introducción 5

Objetivos 7

1. Poderes del empresario 9
1.1. Clases y fundamento 9
1.1.1. El poder de dirección 9
1.1.2. El poder de modificación 12
1.1.3. El poder disciplinario 12

2. Derechos básicos del trabajador 16
2.1. Fijación y caracterización 16
2.2. Tipología 16
2.2.1. Derechos de titularidad y ejercicio individuales 17
2.2.2. Derechos de titularidad individual y ejercicio colectivo 17
2.2.3. Derechos de titularidad y ejercicio colectivos 18

3. La jornada de trabajo 19
3.1. Concepto 19
3.2. Fundamento 19
3.3. Clases 20
3.3.1. La jornada laboral ordinaria 20
3.3.2. Las jornadas laborales de carácter especial 21
3.3.3. La jornada laboral extraordinaria. Las horas extraordinarias 22
3.4. El horario de trabajo 25
3.4.1. Concepto y fijación 25
3.4.2. Límites a la fijación del horario 25
3.4.3. Clases 26
3.5. La interrupción de la jornada de trabajo 27
3.5.1. Concepto y clases 27
3.5.2. Interrupciones periódicas 28
3.5.3. Interrupciones no periódicas 30

4. El salario 32
4.1. Concepto. Percepciones extrasalariales 32
4.2. Características 32
4.3. Función 33
4.4. Estructura salarial 34
4.4.1. El salario base 34

4.4.2. Los complementos salariales 35
4.5. Modalidades de retribución 37
4.5.1. Salario en metálico y salario en especie 37
4.5.2. Salario por unidad de tiempo, salario por unidad de obra y salarios mixtos 37
4.5.3. Salario de clasificación y salario de cualificación 38
4.6. Fuentes de fijación del salario 39
4.6.1. Fuentes estatales. El salario mínimo interprofesional ... 39
4.6.2. Fuentes convencionales 39
4.6.3. Fuentes contractuales 41
4.6.4. Absorción y compensación de salarios 41
4.6.5. Principio de igualdad retributiva 42
4.7. Protección jurídica del salario 43
4.7.1. Lugar, tiempo y forma de pago 43
4.7.2. Carácter privilegiado del crédito salarial 44
4.7.3. Inembargabilidad del salario 45
4.7.4. El Fondo de Garantía Salarial 45

Resumen..... 48

Actividades..... 49

Ejercicios de autoevaluación..... 49

Solucionario..... 51

Glosario..... 52

Bibliografía..... 54

Introducción

El módulo didáctico que ahora iniciamos aborda el contenido del contrato de trabajo y se proyecta, por lo tanto, sobre el estudio de los principales poderes, derechos, facultades y obligaciones generados en el marco de la relación contractual del trabajo dependiente. Como ya hemos puesto de relieve en otro módulo de esta asignatura, el contrato de trabajo presenta en gran parte una regulación heterónoma, tributaria de las normas legales y reglamentarias y de las que provienen del poder negocial colectivo. Esta característica es especialmente visible en la regulación de su contenido, de manera que si bien los sujetos del contrato de trabajo pueden pactar sobre aspectos determinados del contrato, su poder contractual queda en todo caso sometido a la disciplina derivada de esta ordenación heterónoma.

Ved también

Podéis consultar el módulo "Antecedentes históricos del Derecho del trabajo. El contrato de trabajo; objeto, causa y sujetos contratantes" de esta misma asignatura.

En la exposición que sigue, el examen del contenido del contrato de trabajo se estructura en cuatro apartados:

1) En el primero se trata de los poderes que el empresario tiene legalmente atribuidos en virtud de la prestación laboral que por su cuenta y bajo su dependencia lleva a cabo el trabajador, y se muestra el fundamento unitario de esos poderes y sus límites y alcance.

2) La institucionalización del conflicto laboral mediante el contrato de trabajo pretende establecer un equilibrio entre los intereses contrapuestos que exhiben los sujetos de tal relación contractual. Por esta razón, después de estudiar los poderes del empresario, es necesario examinar los derechos básicos reconocidos al trabajador con una función protectora de contrapeso con respecto al ejercicio de estos poderes en el marco del contrato de trabajo. El segundo apartado del presente módulo se dedica a la caracterización y tipología de estos derechos.

3) La jornada de trabajo es la materia en que se centra el tercer apartado. La determinación de los límites temporales dentro de los cuales es exigible la prestación de servicios del trabajador tiene repercusiones importantes y variadas en diferentes aspectos del contenido del contrato de trabajo. En este sentido, debemos señalar la fijación del salario, la delimitación de los descansos periódicos y la delimitación temporal del ejercicio válido de los poderes empresariales en la esfera del contrato de trabajo.

4) El último apartado del módulo lo dedicamos a exponer los principales ejes en torno a los cuales discurre el objeto de la obligación retributiva que el empresario asume en el contrato de trabajo y que se identifica con la retribución salarial. El carácter vital que esta prestación tiene para el trabajador exige que

nos detengamos no sólo en su concepto, caracteres y función, sino también en su estructura, modalidades, fuentes de fijación y mecanismos de tutela como facetas básicas que forman su régimen jurídico.

Objetivos

Los contenidos de este módulo tienen que permitir que alcancéis los objetivos siguientes:

1. Conocer el fundamento unitario de los diferentes poderes que el empresario puede desplegar en el marco del contrato de trabajo (poderes directivo, de modificación y disciplinario), así como el concepto, el contenido y los límites de tales poderes.

2. Identificar los caracteres constitucional y limitador de los poderes empresariales que informan los derechos básicos del trabajador, y su clasificación de acuerdo con la atribución, individual o colectiva, de su titularidad y ejercicio.

3. Distinguir el triple fundamento –económico, sociolaboral y técnico-organizativo– a que obedece el establecimiento de la jornada de trabajo.

4. Comprender las razones que justifican las diferentes clases de jornada de trabajo (ordinaria, especial y extraordinaria), y la necesidad paralela de establecer límites en su regulación.

5. Distinguir entre las nociones conexas, pero no idénticas, jornada de trabajo y horario de trabajo.

6. Reconocer las diferencias de concepto y de régimen jurídico que hay entre las interrupciones periódicas y las interrupciones no periódicas de la jornada de trabajo.

7. Captar la importancia del salario en el contenido del contrato de trabajo a partir de su caracterización y funciones.

8. Conocer los principales aspectos del régimen jurídico del salario (estructura, modalidades y fuentes de fijación), así como los mecanismos dirigidos a garantizar su percepción, total o parcial, teniendo en cuenta el carácter de prestación vital asignado a esta retribución.

1. Poderes del empresario

1.1. Clases y fundamento

El ordenamiento laboral delimita la posición jurídica del empresario como parte del contrato de trabajo y le reconoce unos poderes determinados. El primero es el **poder de dirección**, gracias al cual el empresario puede desplegar facultades organizativas y ordenadoras en relación con el trabajo en la empresa. De manera derivada y conexa, el empresario también es titular de dos poderes más: el **poder de modificación sustancial de la prestación laboral** y el **poder disciplinario**, que lo habilita para sancionar los incumplimientos contractuales del trabajador.

Los poderes empresariales que acabamos de mencionar se apoyan en un fundamento jurídico común, que se manifiesta directa e indirectamente. El fundamento indirecto o mediato de estos poderes se basa en la **libertad de empresa** reconocida constitucionalmente (artículo 38 de la CE[1]).

(1)Encontraréis desarrolladas las siglas que aparecen a lo largo del módulo en el glosario.

Desde esta base constitucional y de manera directa o inmediata, estos poderes surgen del contrato de trabajo como instrumento jurídico que los canaliza y que, al mismo tiempo, delimita los contornos de su ejercicio.

> "Se reconoce la libertad de empresa dentro del marco de la economía de mercado. Los poderes públicos garantizan y protegen el ejercicio de aquélla y la defensa de la productividad, de acuerdo con las exigencias de la economía general y, en su caso, de la planificación."
>
> Artículo 38 de la CE.

Ambas vertientes proporcionan un fundamento unitario a la mencionada tríada de poderes empresariales, ya que en todos éstos podemos apreciar esa doble base sustentadora.

Con todo, la homogeneidad del soporte en el que se apoyan estos poderes no significa que sean intercambiables entre sí, ya que entre éstos hallamos diferencias conceptuales y de régimen jurídico que se deben considerar por separado.

1.1.1. El poder de dirección

Concepto

El **poder directivo** atribuido al empresario o persona en quien éste delegue, como consecuencia del reconocimiento del derecho a la libertad de empresa, está integrado por un conjunto de facultades organizativas y ordenadoras del trabajo en la empresa y de las prestaciones laborales concretas. Se trata, por tanto, de un poder instrumental, dado que se dirige a asegurar el funcionamiento y la consecución de las finalidades propias de la actividad productiva de la empresa.

Lectura recomendada

Os recomendamos que para complementar este subapartado consultéis el libro siguiente: **M.D. Román de la Torre** (1992). *Poder de dirección y contrato de trabajo*. Valladolid: Grapheus.

La atribución de este poder directivo al empresario y su consiguiente posición de supremacía en el contrato de trabajo llevan aparejada la posición paralela de dependencia o subordinación del trabajador, que debe prestar sus servicios "dentro del ámbito de organización y dirección" del empresario (artículo 1.1 del ET).

Contenido

El poder directivo es un poder dotado de contenido complejo y, por consiguiente, engloba varias facultades. Veámoslas:

1) La facultad de impartir instrucciones generales sobre la organización y el funcionamiento de la empresa (como la fijación de la plantilla de trabajadores y el régimen de prestación del trabajo), y de dar órdenes singulares a un trabajador o a un grupo de trabajadores, especificando el contenido de su prestación laboral.

La vigilancia y el control son facultades del poder directivo.

2) La vigilancia y el control para comprobar el cumplimiento por parte del trabajador de sus obligaciones y deberes laborales. El ET contiene dos manifestaciones específicas de esta facultad:

a) La que se atribuye al empresario para que pueda comprobar, mediante el reconocimiento a cargo de personal médico, el estado de enfermedad o accidente del trabajador que motiven su inasistencia al trabajo.

b) La habilitación al empresario para llevar a cabo "registros sobre la persona del trabajador, en sus taquillas y efectos particulares, cuando sean necesarios para la protección del patrimonio empresarial y del de los demás trabajadores de la empresa" (artículo 18 del ET).

3) La facultad de cierre empresarial en los casos de peligro notorio de violencia o daños, ocupación ilegal del centro de trabajo u otros comportamientos colectivos irregulares en el trabajo que impidan gravemente el proceso normal de producción (artículo 12 del RDLRT).

Aunque deriva del poder directivo, esta facultad se configura como un poder de policía del empresario tendente a evitar actuaciones ilícitas en relación con las instalaciones, los medios e instrumentos de producción y las personas que prestan servicios en la empresa.

Límites

En un estado democrático, no se puede ejercer ningún poder jurídico, público o privado sin restricciones. Y el poder del empresario no escapa a esta regla. De acuerdo con la fuente de la que provengan, estos poderes tienen unos límites heterónomos y otros autónomos. Todos éstos aparecen al mismo tiempo como derechos del individuo en su condición de trabajador y en su condición de persona. El fundamento sobre el que se apoyan ambos tipos de límites se encuentra en el respeto a la dignidad de los trabajadores y a sus derechos inviolables.

El poder directivo del empresario

Como consecuencia de lo que dispone el artículo 1.1 del ET, el artículo 20.2 exige que el poder directivo del empresario sea ejercido de manera regular, es decir, con sumisión al conjunto de límites heterónomos y autónomos con los que cuenta este poder.

El origen de los **límites heterónomos** deriva de fuentes externas a la autonomía individual y colectiva, es decir, de la Constitución española y de la legislación ordinaria. De acuerdo con esta realidad normativa, tenemos que, por una parte, los derechos y libertades constitucionales cuya titularidad poseen los trabajadores individualmente considerados (como la libertad ideológica y religiosa, la intimidad, la libertad de expresión, el derecho de reunión y el derecho a la educación) limitan el ejercicio del poder de dirección.

Por otra parte, ese poder también queda limitado por el reconocimiento legal de determinados derechos a favor de los trabajadores y por el establecimiento de algunos requisitos para su ejercicio lícito. A modo de ejemplo, podemos mencionar el reconocimiento a los trabajadores del derecho a la igualdad de trato y a no ser objeto de discriminación, o la exigencia de un ejercicio regular de las facultades directivas del empresario.

Los **límites autónomos** emanan de la autonomía colectiva y del contrato de trabajo. Por lo que respecta a los convenios y acuerdos colectivos como instrumentos derivados del derecho de negociación colectiva, también pueden limitar lícitamente el ejercicio del poder directivo al establecer condicionamientos (por ejemplo, ampliando el plazo mínimo legal fijado por la notificación de los traslados o bien especificando los requisitos legales exigidos para la realización de registros sobre la persona del trabajador, sus armarios y sus efectos particulares).

Por otra parte, el ejercicio de las facultades directivas se proyecta únicamente sobre la prestación laboral establecida en el contrato de trabajo, sin que pueda excederse este marco contractual, a menos que la conducta extracontractual del trabajador repercuta en el cumplimiento adecuado de su prestación laboral. Por lo tanto, el ejercicio del poder directivo no puede desconocer los derechos del trabajador, muy especialmente los de carácter constitucional, en el desarrollo de la relación laboral.

Conducta extracontractual del trabajador

Sólo en el caso de que la conducta extracontractual de un trabajador repercuta en el cumplimiento adecuado de su prestación laboral –como sería el caso de un conductor de transporte público que se embriaga a menudo fuera de su jornada de trabajo–, el poder directivo puede ejercer sus facultades.

En este sentido, el Tribunal Constitucional ha declarado lo siguiente:

> "La celebración del contrato de trabajo no implica en modo alguno la privación al trabajador de los derechos que la Constitución le reconoce como ciudadano".
>
> SSTC 88/1985, de 19 de julio, 104/1987, de 17 de junio y 14/1993, de 18 de enero.

El contrato de trabajo, además de delimitar el perímetro dentro del cual es posible el ejercicio lícito del poder directivo empresarial, puede acoger estipulaciones que lo limiten (por ejemplo, especificando el personal que, por delegación del empresario, se encuentra legitimado para impartir órdenes e instrucciones sobre el trabajo comprometido contractualmente).

1.1.2. El poder de modificación

El poder de modificación deriva del poder directivo, pero no debemos identificarlo con él. Este último implica el despliegue de la especificación ordinaria de la prestación laboral debida, mientras que el primero comporta la alteración unilateral de los límites de dicha prestación, de manera que desborda el ámbito habitual del poder directivo y presenta un contenido y un régimen jurídico propios.

Ved también

Podéis consultar el módulo "Las vicisitudes del contrato de trabajo", en el que se estudian las manifestaciones principales de este poder de modificación (movilidad funcional y desplazamientos).

1.1.3. El poder disciplinario

El poder disciplinario reúne las expresiones normativas del poder de modificación empresarial unilateral (aunque en algunas de ellas su validez implique que el empresario debe atenerse a determinados procedimientos), las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo, la movilidad funcional sustancial y los traslados.

Concepto

Como consecuencia del poder directivo y del consiguiente deber básico de obediencia del trabajador, la ley, en garantía del cumplimiento de la prestación laboral acordada, atribuye al empresario el poder disciplinario, en cuya virtud queda facultado para sancionar los incumplimientos contractuales y culpables del trabajador.

El ejercicio del poder disciplinario es susceptible de renuncia (condonación de la sanción sin que ello signifique conducta discriminatoria), pero esta renuncia no puede afectar a la titularidad de ese poder, ya que se trata de un poder que forma parte del orden público laboral o derecho necesario absoluto, de manera que la renuncia definitiva e irrevocable a su ejercicio se considera nula.

Lectura recomendada

Para complementar este subapartado os recomendamos la lectura del libro siguiente: **M.F. Fernández López** (1991). *El poder disciplinario de la empresa*. Madrid: Civitas.

Contenido: faltas y sanciones laborales

La aplicación de la regla civil sobre resolución del vínculo contractual, en el caso de incumplimiento, se estima desproporcionada y extrema para corregir todo tipo de incumplimientos contractuales culpables del trabajador. Por este motivo, el ordenamiento laboral articula un sistema disciplinario que gradúa las faltas o infracciones laborales del trabajador, distinguiendo entre faltas leves, graves y muy graves, y que también escalona las sanciones empresariales de acuerdo con la citada diferencia de intensidad.

Los catálogos de faltas y sanciones laborales quedan establecidos en las disposiciones legales o en el convenio colectivo que sea de aplicación. No es frecuente que la ley regule estos catálogos, y cuando lo hace acostumbra a utilizar tipos abiertos para indicar las faltas, como sucede con los incumplimientos en materia de seguridad y salud en el trabajo, que dan lugar al ejercicio del poder sancionador empresarial.

El final de la vigencia de las ordenanzas laborales el 1 de enero de 1996, así como de los elencos de faltas y sanciones de carácter laboral que estas normas reglamentarias contenían, ha comportado que se dejara en manos de los convenios colectivos la concreción a la hora de tipificar tanto las faltas como las sanciones. A pesar de este hecho, la ausencia de convenio en algunos sectores y subsectores de la producción a raíz de la pérdida de vigencia de las ordenanzas laborales condujo a la celebración del Acuerdo de Cobertura de Vacíos (ACV), que dicta las reglas sobre graduación de las faltas e imposición de sanciones máximas, y establece, al mismo tiempo, unos principios de ordenación del régimen disciplinario que son un reflejo de los registrados en el ET.

Límites

Los límites derivan de algunos principios y prohibiciones determinadas existentes en esta materia, así como de la prescripción de las faltas laborales.

1) El poder disciplinario empresarial queda limitado por los principios siguientes:

a) de **tipicidad** y **legalidad** (imposibilidad de ejercitarlo con respecto a las faltas y sanciones no preestablecidas en las disposiciones legales o convencionales);

b) de **proporcionalidad** (adecuación entre el hecho imputado, la sanción y el comportamiento del asalariado) (STS de 11 de julio de 1998 [RJ 5788] y STSJ de Cataluña de 14 de enero de 1997 [AS 1997]);

c) de ***non bis in idem*** imposibilidad de imponer más de una sanción por unos mismos actos o conductas en los que concurra identidad de sujeto, hechos y fundamentos (STS de 22 de septiembre de 1988 [RJ 7096]; STSJ de Cantabria de 7 de octubre de 1996 [AS 3020]);

d) de **igualdad** y **no discriminación** (nulidad de las sanciones fundamentadas en algunas de las causas de discriminación prohibidas) (STC 67/1982, de 15 de noviembre y STS de 29 de junio de 1990 [RJ 5541]).

2) La **garantía del derecho al descanso** y del **derecho a la retribución salarial** fundamentan la doble prohibición de que se impongan sanciones que consistan bien en reducir la duración de las vacaciones o cualquier otra disminución de los derechos al descanso del trabajador, bien en una multa de haber. Junto con estas prohibiciones, la doctrina judicial ha considerado inconstitucional, por vulnerar el derecho constitucional a la promoción por medio del trabajo, la sanción consistente en la pérdida de la categoría profesional del trabajador (STSJ de Cantabria de 12 de febrero de 1993 [AS 654]).

3) El **principio de seguridad jurídica** exige que la facultad sancionadora empresarial se ejerza dentro de periodos de tiempo razonables. Por esta razón, se limita dicha facultad estableciendo unos plazos de prescripción de las faltas laborales variables según la gravedad de la falta. De acuerdo con esta disposición, las faltas leves prescriben a los diez días, las graves, a los veinte días, y las muy graves, a los sesenta días, siendo el *dies a quo* aquél en el que la empresa tuvo conocimiento pleno y exacto de los hechos (STS de 29 de septiembre de 1986 [RJ 5194]). Cualquiera que sea su gravedad, las faltas prescriben en todo caso a los seis meses de haberse cometido, lo que entra en contradicción con el principio de inmediatez en el ejercicio del poder disciplinario empresarial.

Procedimiento para la imposición de sanciones

La ley no exige ninguna forma para la comunicación de las faltas leves al trabajador, lo que no impide que en la negociación colectiva se pueda pactar la obligatoriedad de alguna forma escrita. Sin embargo, si la falta imputada se califica de grave o muy grave, entonces es necesario que se produzca comu-

nicación escrita al trabajador (haciendo constar la fecha de efectividad de la sanción y los hechos que la motivan) con el fin de facilitar el ejercicio de sus derechos de defensa.

Junto con la garantía anterior, hay dos garantías adicionales en esta materia:

1) Por una parte, la prevista para los representantes de los trabajadores, consistente en la apertura de expediente contradictorio con audiencia del interesado y del resto de los representantes en el supuesto de faltas graves o muy graves.

2) Por otra parte, la establecida para las faltas imputadas a los trabajadores afiliados a un sindicato, que requiere la audiencia de los delegados sindicales.

El incumplimiento de alguna de las garantías que acabamos de enumerar genera la nulidad de la sanción.

Impugnación

El trabajador está facultado para impugnar la sanción disciplinaria ante la jurisdicción del orden social en el plazo (de caducidad) de los veinte días hábiles siguientes a aquél en el que le haya sido comunicada. Corresponde al empresario la carga de probar la realidad de los hechos imputados al trabajador y su importancia.

El contenido de la decisión de la sentencia puede confirmar la sanción cuando se haya acreditado el cumplimiento de las formalidades exigidas y la realidad y entidad del incumplimiento; puede revocarla totalmente si no se prueba la realidad de los hechos imputados o si éstos no son constitutivos de falta; puede revocarla parcialmente por calificación inadecuada de la falta (se faculta entonces al juez para que autorice la imposición de una sanción adecuada); o puede declararla nula porque vulnera el principio de tipicidad o por inobservancia de los requisitos formales de carácter legal o convencional.

2. Derechos básicos del trabajador

2.1. Fijación y caracterización

Entre las fuentes de atribución de derechos al trabajador destacan la normativa internacional y comunitaria, la Constitución española y la ley. Aunque hay muchas normas legales que reconocen derechos a los trabajadores, el catálogo más completo sobre el tema aparece en el Estatuto de los Trabajadores, cuyo artículo 4 establece un repertorio de derechos de los sujetos trabajadores del que debemos destacar dos aspectos:

Lectura recomendada

Para complementar este apartado puede seros de gran ayuda el libro siguiente:

M.C. Palomeque López (1991). *Los derechos laborales en la Constitución española*. Madrid: Centro de Estudios Constitucionales.

1) En primer lugar, el **carácter constitucional** de este repertorio, dado que representa la proyección legal de determinados derechos constitucionales que, de manera específica o inespecífica, se reconocen a los trabajadores.

2) En segundo término, y estrechamente relacionado con el punto anterior, el **carácter limitador**, teniendo en cuenta que cada uno de estos derechos opera como límite al ejercicio de los poderes empresariales.

En este sentido, y con respecto a los derechos fundamentales y las libertades públicas del trabajador, el Tribunal Constitucional ha señalado, mediante la sentencia de 19 de julio de 1985, lo siguiente:

> "Ni las organizaciones empresariales forman mundos separados y estancos del resto de la sociedad, ni la libertad de empresa que establece el artículo 38 del texto constitucional legitima el que quienes prestan servicios en aquéllas por cuenta y bajo la dependencia de sus titulares deban soportar despojos transitorios o limitaciones injustificadas de sus derechos fundamentales y libertades públicas [...]. Las manifestaciones de 'feudalismo industrial' repugnan al Estado social y democrático de Derecho y a los valores superiores de libertad, justicia e igualdad a través de los cuales ese Estado toma forma y se realiza (art. 1.1)".
>
> STC 88/1985, de 19 de julio.

2.2. Tipología

El **artículo 4 del ET** clasifica los derechos laborales de los trabajadores en dos bloques: **derechos básicos** y **derechos en la relación de trabajo**. La clasificación es incompleta e inexacta. Es incompleta porque ninguno de los bloques tiene un contenido exhaustivo, sino meramente ejemplar. Y es inexacta porque, aunque el precepto no lo diga, los derechos del segundo bloque merecen la misma calificación de básicos que los situados en el primero.

La insuficiencia de la dicotomía legal en este punto aconseja estructurar los derechos recogidos en el artículo 4 del ET de acuerdo con su titularidad y su ejercicio, ya que, contrariamente a lo que parece deducirse de la dicción literal

del artículo, estos aspectos atributivos no siempre confluyen íntegramente en el trabajador. La triple clasificación que resulta de este criterio se expone aquí con una finalidad que sólo es identificadora y sistemática, sin detenerse en el análisis de los derechos que la componen, ya que éstos reciben una atención específica en los módulos correspondientes.

2.2.1. Derechos de titularidad y ejercicio individuales

Hay un primer grupo de derechos cuya titularidad y ejercicio íntegro concentra el trabajador considerado individualmente, y que son los siguientes: el derecho al trabajo, el derecho a la libre elección de profesión u oficio, el derecho a la libre sindicación, el derecho a la ocupación efectiva, los derechos a la promoción y formación profesional en el trabajo incluida la dirigida a su adaptación a las modificaciones operadas en el puesto de trabajo, el derecho a no ser discriminados en el acceso a la ocupación o una vez que se trabaja –que se subraya para los discapacitados con la prohibición de que sean objeto de discriminación en razón de sus disminuciones físicas, psíquicas o sensoriales–, el derecho a la integridad física y a una política adecuada de seguridad e higiene, el derecho al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad –que comprende la protección ante las ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual–, el derecho a la percepción puntual de la remuneración pactada o legalmente establecida, y el derecho al ejercicio individual de las acciones derivadas del contrato de trabajo.

Podemos comprobar fácilmente que el enunciado de todos estos derechos tiene su origen en la Constitución española.

Esta base normativa crucial pone de relieve que sobre los derechos reconocidos a los trabajadores se edifica uno de los rasgos que caracterizan el sistema constitucional de relaciones laborales –y que se proyecta en el contrato de trabajo–: el reconocimiento de la autonomía individual como garantía de la libertad personal (STC 58/1985, de 30 de abril).

2.2.2. Derechos de titularidad individual y ejercicio colectivo

Existe un segundo conjunto de derechos cuya titularidad retiene el trabajador, mientras que las facultades que comprenden su ejercicio se escinden entre él y sus representantes o los trabajadores considerados de forma colectiva. En esta situación se encuentran el derecho a la adopción de medidas de conflicto colectivo, el derecho a la huelga, el derecho de reunión y el derecho de información, consulta y participación en la empresa.

El reconocimiento de este conjunto de derechos evidencia que la autonomía colectiva constituye una pieza esencial del sistema constitucional de relaciones laborales que canalizará de forma óptima la función compensadora e igualadora del ordenamiento laboral (STC 37/1983, de 11 de mayo; 91/1983, de 7 de noviembre, y 104/1987, de 17 de junio).

2.2.3. Derechos de titularidad y ejercicio colectivos

A este último grupo de derechos sólo se puede adscribir el derecho a la negociación colectiva. Aunque el ET lo atribuye a los trabajadores, este reconocimiento es técnicamente incorrecto, ya que los sujetos que detentan su titularidad y ejercicio son los representantes de los trabajadores, junto con los empresarios considerados individual o colectivamente, de acuerdo con lo que dispone el artículo 37.1 de la CE.

Por otra parte, debemos señalar que el derecho a la negociación colectiva de los sujetos de una relación de empleo pública (funcionarios y asimilados), según el Tribunal Constitucional, no aparece recogido en el artículo 37.1 de la CE. Este derecho es sólo una de las fórmulas de participación de este personal en la determinación de sus condiciones de ocupación que el legislador ordinario puede utilizar a la hora de regular el estatuto de los funcionarios públicos (STC 57/1982, de 27 de julio). Actualmente, ese derecho se reconoce a los empleados públicos, a través de sus representantes sindicales, en el Estatuto Básico del Empleado Público (arts. 31.1 y 33.1 del RDL 5/2015 de 30 de octubre).

3. La jornada de trabajo

3.1. Concepto

La jornada de trabajo es el periodo de tiempo durante el cual el trabajador desarrolla la prestación de sus servicios, ya que éste no debe un tiempo de trabajo genérico, sino el trabajo prestado durante un tiempo determinado. Así pues, la jornada de trabajo marca los límites dentro de los cuales es exigible esta prestación y, por lo tanto, delimita en el tiempo el ejercicio válido de los poderes empresariales.

3.2. Fundamento

La limitación de la prestación laboral debida mediante la jornada de trabajo obedece a diferentes factores de carácter económico, sociolaboral y técnico-organizativo. El **factor económico** presenta dos manifestaciones principales. Son las siguientes:

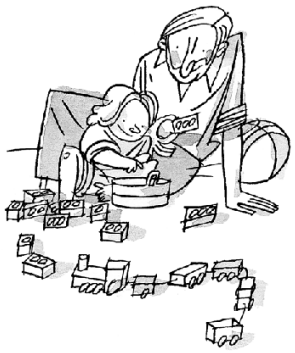
1) La determinación temporal de la prestación laboral de servicios obedece, en primer término, a la necesidad de fijar la retribución salarial del trabajador de manera que, en la programación de la actividad productiva, quede asegurada la tasa de beneficio empresarial.

2) También responde a la búsqueda de rentabilidad por parte del empresario, ya que está acreditado que una prolongación excesiva de la jornada no representa ni más rendimiento ni más calidad del producto.

En esta materia, el **factor sociolaboral** aporta dos expresiones importantes:

1) Por una parte, se basa en el objetivo sindical dirigido a la tutela de la salud y la formación de los trabajadores, que también aumenta el tiempo de ocio con el fin de mejorar la calidad de vida; se reserva un periodo de tiempo inmune al trabajo asalariado durante el que los trabajadores puedan desarrollar las actividades familiares, sociales y culturales.

2) Por otra, la limitación opera como una medida de política de empleo mediante el reparto del trabajo existente, a partir de la hipótesis, no siempre confirmada por la realidad, de que al trabajar durante menos tiempo se posibilita el trabajo de más personas.



La limitación temporal de la prestación laboral permite que el trabajador desarrolle actividades familiares, sociales y culturales.

El **factor técnico-organizativo** está vinculado a la reducción gradual de la jornada de trabajo, una de cuyas causas principales se apoya en el incremento progresivo de la productividad del trabajo asalariado como consecuencia de los avances tecnológicos y del perfeccionamiento de los sistemas de organización del trabajo.

En cuanto a esta materia, el artículo 40.2 de la CE dispone lo siguiente:

> "2. Los poderes públicos fomentarán también una política que garantice [...] el descanso necesario, mediante la limitación de la jornada laboral, las vacaciones periódicas retribuidas y la promoción de centros adecuados".

3.3. Clases

3.3.1. La jornada laboral ordinaria

La tendencia histórica a reducir la duración de la jornada de trabajo ha implicado que la jornada laboral ordinaria se identifique con la jornada máxima, cuyo techo o límite no se puede superar, salvo en supuestos excepcionales de jornadas extraordinarias. Este hecho explica que la limitación general de la jornada de trabajo sea una función reguladora de carácter promocional que compete, constitucionalmente y en primer término, al Estado (STC 210/1990, de 20 de diciembre).

En el régimen jurídico de la jornada ordinaria de trabajo hay que destacar los aspectos básicos siguientes:

1) La duración máxima de la jornada laboral ordinaria de carácter legal es de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo por término medio en cómputo anual. Este trabajo efectivo se computa de manera que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo, lo cual implica que los periodos de tiempo en que el trabajador no se encuentra en su puesto de trabajo se excluyen en el cómputo de la jornada máxima de trabajo. No obstante, nada impide que en el contrato de trabajo o en la negociación colectiva se pacte la consideración como tiempo de trabajo de estos tiempos en los que no se ejecuta la prestación laboral.

Los desplazamientos

Los desplazamientos para acudir al trabajo, los momentos de limpieza y cambio de ropa o el rato "del bocadillo" son periodos de tiempo que no se incluyen en el cómputo de la jornada máxima de trabajo.

2) El carácter de derecho necesario relativo que posee la jornada ordinaria máxima de trabajo posibilita que en los convenios o en el contrato de trabajo se pacten jornadas ordinarias de duración inferior.

3) Las cuarenta horas semanales de trabajo efectivo pueden distribuirse de manera irregular a lo largo del año, ya que la ley permite que este máximo se calcule de media en cómputo anual, lo cual significa que el número de horas semanales de trabajo efectivo puede ser inferior o superior a este máximo, siempre que la media anual no exceda las cuarenta horas semanales.

La Ley 3/2012 dio una nueva redacción al art. 34.2 ET e introduce la posibilidad de que, en defecto de pacto, la empresa pueda distribuir de manera irregular a lo largo del año el diez por ciento de la jornada de trabajo. Esta distribución deberá respetar los periodos mínimos de descanso diario y semanal. El trabajador conocerá con al menos 5 días de antelación el día y hora de la prestación resultante de la distribución irregular.

Al admitirse esta distribución anual irregular, también es posible –si así se pacta en convenio colectivo o acuerdo de empresa– superar el límite general consistente en que las horas ordinarias de trabajo efectivo al día no sobrepasen el número de nueve. Sólo hay dos limitaciones en esta distribución irregular de la jornada de trabajo ordinaria que no se pueden superar, y son las referidas al descanso diario y semanal. En consecuencia, la distribución debe respetar en todo caso el descanso diario mínimo de doce horas entre jornadas y el descanso semanal mínimo estipulado en un día y medio ininterrumpido, que, como regla general, comprenderá la tarde del sábado –o, si procede, la mañana del lunes– y el domingo entero.

4) De acuerdo con una línea de evolución normativa tradicional, el ET prohíbe a los menores de dieciocho años –y aunque la norma no lo especifique, mayores de dieciséis, al ser ésta la edad mínima de admisión al trabajo– realizar más de ocho horas diarias de trabajo efectivo, incluyendo, si procede, el tiempo dedicado a la formación, de acuerdo con la disciplina reguladora del contrato de esta misma denominación.

3.3.2. Las jornadas laborales de carácter especial

Diferentes circunstancias relativas al tipo de prestación de servicios convenidos aconsejan la regulación de jornadas laborales especiales, y con esta finalidad se faculta al Gobierno del Estado y se refuerza el papel de la negociación colectiva en esta materia. La citada regulación se refiere a alteraciones determinadas de la jornada ordinaria de trabajo que pueden consistir en ampliaciones, limitaciones y reducciones.

Las **ampliaciones** se deben a la necesidad o bien de prolongar la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo en algunas actividades concretas (por ejemplo, empleados de fincas urbanas), o bien de añadir a la duración máxima unos tiempos de trabajo determinados, llamados de presencia, que no computan como tiempo de trabajo efectivo (como sucede, por ejemplo, en el sector del transporte por carretera).

Las **limitaciones**, en cambio, se dirigen a la tutela de la salud de los trabajadores (por ejemplo, el trabajo en el interior de las minas), mientras que las **reducciones** obedecen a circunstancias personales o familiares, a una situación de desempleo y de consiguiente reparto del trabajo (el contrato de trabajo a tiempo parcial por jubilación parcial y el contrato de relevo) y a la tutela de la formación del trabajador, ya sea de manera general, con el fin de facilitarle la asistencia a cursos de formación profesional, ya sea para ofrecerle, mediante el contrato para la formación, los conocimientos teóricos necesarios para desarrollar adecuadamente un oficio o un puesto de trabajo que exija un nivel de cualificación determinado.

Lactancia

La mujer trabajadora tiene derecho a una hora diaria de ausencia del trabajo con motivo de la lactancia de un hijo menor de nueve meses. Es un derecho que puede dividirse en dos fracciones o bien ser sustituido por una reducción de media hora de la jornada habitual, o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que se llegue con el empresario y de la que pueden disfrutar indistintamente el padre o la madre si ambos trabajan.

Junto con esta regulación específica hay que mencionar que, además, existen las relaciones laborales de carácter especial, que también presentan alteraciones con respecto al tiempo ordinario de trabajo, que pueden considerarse jornadas laborales especiales.

Jornada máxima legal

Recordad que la jornada máxima legal es de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo por término medio en cómputo anual.

3.3.3. La jornada laboral extraordinaria. Las horas extraordinarias

Concepto

Una ampliación específica e importante de la jornada ordinaria de trabajo aparece con la realización de **horas extraordinarias**, que se pueden definir como las horas de trabajo que se efectúan sobrepasando la duración máxima legal o la convencional o contractualmente establecida.

Requisitos

El concepto anterior se diseña desde un prisma cuantitativo que resulta insuficiente, ya que la noción de *horas extraordinarias* se completa mediante la concurrencia de unos requisitos concretos que pueden identificarse en los siguientes:

Lectura recomendada

Por lo que respecta a las horas extraordinarias, os recomendamos la lectura siguiente: **L.E. de la Villa Gil** (1991). "El concepto de hora extraordinaria". En: Varios autores (1991). *Estudios sobre la jornada de trabajo*. Madrid: ACARL.

1) la **voluntariedad** (con excepciones, como el pacto alcanzado en convenio colectivo o en contrato de trabajo y las horas de emergencia o fuerza mayor);

2) la **efectividad** (que implica la exigencia de que el trabajo sea efectivamente ejecutado, lo que excluye, por ejemplo, las horas en que el trabajador está simplemente localizable y a disposición de la empresa);

3) la **excepcionalidad** (derivada de su mismo concepto y de la inexistencia de regla legal presuntiva sobre su realización).

Régimen jurídico

El régimen jurídico se construye sobre una tendencia desincentivadora de la realización de horas extraordinarias. Esta tendencia aparece, con diferente intensidad, en los dos aspectos fundamentales de este régimen jurídico: el coste económico de las horas extraordinarias y los límites establecidos para su ejecución. Con todo, la tendencia se mitiga al atenuarse el control extrajudicial de la realización de este tipo de horas de trabajo.

Por lo que respecta al **coste económico**, la tendencia disuasiva de que se hagan horas extraordinarias queda plasmada en su retribución y en su cotización.

Sin embargo, la Ley 11/1994, de 19 de mayo (LRET), rompió la anterior propensión legislativa a establecer la retribución de las horas extraordinarias por encima de las ordinarias de trabajo al fijar el importe mínimo legal de la hora extraordinaria en el importe de la hora ordinaria, sin perjuicio de que en la negociación colectiva, o si no la hay, en el contrato de trabajo, se pueda acordar un incremento superior. Y sin perjuicio de que, mediante estos instrumentos negociales, se pueda optar entre abonar las horas extraordinarias en la cuantía legal, convencional o contractualmente estipulada, o bien compensarlas por tiempos equivalentes de descanso retribuido. En ausencia de pacto sobre esta opción, se entiende que se opta a favor del descanso retribuido, que tendrá que disfrutarse dentro de los cuatro meses siguientes a la realización de las horas extraordinarias.

La desafección legal por esta clase de horas cuenta en el ámbito de la cotización a la Seguridad Social con dos manifestaciones relevantes. Por una parte, las horas extraordinarias se excluyen para obtener la base de cotización de las contingencias comunes, si bien la retribución por horas extraordinarias se somete a una cotización adicional por parte del empresario y del trabajador, de acuerdo con los tipos que establecen las leyes anuales de presupuestos generales del Estado. Por otro lado, y éste es el hecho más importante, la citada cotización adicional no es computable para determinar la base reguladora de las prestaciones del sistema de Seguridad Social.

Los **límites establecidos para la realización de horas extraordinarias** son de tipo cuantitativo y cualitativo:

1) En cuanto al **aspecto cuantitativo**, y siguiendo la tendencia disuasiva por la vía de su reducción, se establece, como regla general que admite algunas excepciones, que el número de horas extraordinarias que puede efectuar cada trabajador no tiene que superar las ochenta anuales.

2) En lo concerniente al **aspecto cualitativo**, los trabajadores menores de dieciocho años, los trabajadores nocturnos y los trabajadores discapacitados tienen expresamente prohibida por ley la ejecución de horas extraordinarias, con algunas excepciones para los dos últimos tipos de trabajadores.

Casos excepcionales

Los trabajadores nocturnos y los discapacitados pueden realizar horas extraordinarias sólo en casos especiales, como los de emergencia o de fuerza mayor.

Por lo que respecta a la superación del límite máximo de ochenta horas extraordinarias anuales que impone el artículo 35.2 del ET, la jurisprudencia ha señalado lo siguiente:

> "[...] norma de derecho necesario que impide incrementar dicho número tanto en Convenio Colectivo como en contrato individual [...]. No obstante, y sin perjuicio de la exigibilidad de la responsabilidad empresarial, las horas extraordinarias trabajadas en exceso de las permitidas, deben ser pagadas como tales, pues la conclusión contraria daría lugar a un enriquecimiento injusto de la empresa infractora que, contraviniendo una norma sobre jornada al emplear más horas que las legalmente establecidas, se vería premiada con la gratuidad de aquellas que sobrepasasen el límite máximo [...]".
>
> STSJ del País Vasco de 1 de abril de 1996 (AS 1451).

El **control extrajudicial de la realización de horas extraordinarias** ha sido objeto de adaptación a las necesidades del sistema productivo, dado que ya no se exige autorización administrativa para su realización, lo que contribuye a debilitar la tendencia desincentivadora. Este control es llevado a cabo ahora por medio de una serie de obligaciones formales del empresario:

1) A efectos del computo de las horas extraordinarias, deberá registrarse diariamente la jornada del trabajador y se totalizará en el periodo fijado para el abono de las remuneraciones, entregando copia del resumen con la nómina correspondiente (art. 35.5 ET). Sobre el alcance de esta obligación de registro, la STS de 23 de marzo de 2017 estableció que las empresas no están obligadas a llevar un registro de la jornada diaria de la plantilla, sino que tan solo deben llevar un registro de las horas extraordinarias realizadas. Esta sentencia fija un criterio contrario al mantenido por la Audiencia Nacional en su Sentencia 207/2015, de 4 de diciembre, y por la inspección de trabajo y Seguridad Social en su Instrucción 3/2016, en base al cual las empresas estarían obligadas a llevar un registro de la jornada diaria de toda la plantilla para comprobar el cumplimiento de la jornada y los horario pactados. La posterior STS de 20 de abril de 2017 reitera que la obligación del empresario de registrar se extiende solo a las horas extraordinarias que sean realizadas.

2) El empresario deberá informar mensualmente a los representantes de los trabajadores de las horas extraordinarias realizadas, cualquiera que sea la forma de compensación, recibiendo copia de dichos resúmenes (DA 3.b RD 1561/1995).

3.4. El horario de trabajo

3.4.1. Concepto y fijación

El **horario de trabajo** es una institución que permite distribuir la jornada de trabajo y delimitar concretamente los periodos de tiempo durante los cuales hay que efectuar la prestación laboral. La determinación precisa del momento en que se inicia y se concluye la prestación presupone necesariamente la fijación de la jornada de trabajo, ya que, al delimitar la cantidad de tiempo global que el trabajador pone a disposición del empresario, el horario especifica los límites temporales dentro de los cuales es obligatorio cumplir con la prestación de trabajo cada día laborable.

Si bien la norma legal no lo establece de manera expresa, el empresario es el sujeto facultado para fijar el horario de trabajo como manifestación específica de la facultad organizativa genérica que el ET reconoce a todo empresario. Puesto que la fijación del horario de trabajo se configura como una facultad empresarial, ésta es susceptible de transacción, ya sea en el contrato de trabajo, ya mediante la negociación colectiva.

3.4.2. Límites a la fijación del horario

Junto con los límites derivados de las diferentes clases de horario de trabajo, a las que hacemos referencia a continuación, existen dos límites generales de carácter legal que siempre hay que respetar cuando se fija un horario:

1) El límite derivado de la imposibilidad de establecer un horario de trabajo que recorte el descanso diario exigido legalmente entre jornadas de trabajo, que se cifra en un mínimo de doce horas entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente. Es un mínimo de derecho necesario relativo que, como sabemos, se exceptúa por la vía de las ampliaciones de jornada para determinadas actividades, hecho que implica la reducción paralela del descanso entre jornadas.

2) El límite relativo a la exigencia de que el cambio de horario que el empresario quiere efectuar y que represente una modificación sustancial de las condiciones de trabajo se someta al procedimiento establecido en el ET para esta clase de modificaciones. El carácter sustancial o no del cambio de horario pretendido se debe determinar caso por caso.

3.4.3. Clases

El horario continuado y el horario partido

El **horario continuado** delimita el periodo de tiempo ininterrumpido durante el cual se lleva a cabo la prestación laboral diaria, mientras que el **horario partido** permite dividir el tiempo de trabajo en dos fracciones, entre las cuales se sitúa un tiempo de descanso estipulado.

Cuando la duración de la jornada y el horario continuados exceden las seis horas, es obligatorio establecer un periodo mínimo de descanso de quince minutos durante la jornada. Este periodo de descanso sólo se considera tiempo de trabajo efectivo cuando así aparezca dispuesto en convenio colectivo.

Para trabajadores de edad inferior a los dieciocho años, el tiempo mínimo de descanso se fija en treinta minutos, y es obligatorio establecerlo en caso de que la duración de la jornada y el horario continuados excedan las cuatro horas y media.

El horario rígido y el horario flexible

El **horario rígido** se caracteriza por la prestación obligada del trabajo debido dentro de un lapso temporal común para un conjunto de trabajadores. Se trata del horario de trabajo con mayor implantación.

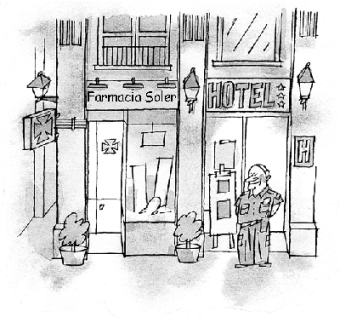
Por contraste con el anterior, el **horario flexible** –que se extiende gradualmente, sobre todo en el sector de servicios– considera especialmente los intereses personales, familiares y sociales del trabajador, de manera que éste pueda elegir las horas de inicio y finalización de su jornada dentro de unos márgenes predeterminados e indisponibles, y siempre que respete la franja de horario común establecida.

La fijación de este tipo de horario queda sujeta al acuerdo de las partes en el contrato de trabajo o en la negociación colectiva.

El horario nocturno

Las características de determinados sectores de la producción y de servicios (como los transportes, la radiodifusión y los servicios de vigilancia y seguridad) exigen la prestación del trabajo en horario nocturno. Legalmente, se considera **trabajo nocturno** (y, por extensión, también implícitamente) el que se lleva a cabo entre las diez de la noche y las seis de la mañana.

El ET distingue trabajo nocturno de trabajador nocturno, de manera que no todos los trabajadores que trabajan en horas nocturnas reciben esta última calificación legal, sino sólo el que lo hace durante un lapso de tiempo nocturno mínimo.



El trabajador nocturno lleva a cabo al menos tres horas de trabajo en horario nocturno, o un tercio de la jornada de trabajo anual.

De acuerdo con lo expuesto, y teniendo en cuenta la doble posibilidad de computar la jornada de trabajo por días o anualmente, el ET califica de **trabajador nocturno** al que lleva a cabo normalmente en periodo nocturno una parte no inferior a tres horas de su jornada diaria de trabajo, así como al que se prevé que pueda realizar en dicho periodo una parte no inferior a un tercio de su jornada de trabajo anual.

Esta distinción se traduce en una regulación variada de tres aspectos básicos del régimen jurídico especial al que se somete este tipo de horario, teniendo en cuenta los inconvenientes que comporta (alteraciones psicosomáticas y de la vida familiar y social).

Estos tres aspectos son los siguientes:

a) El relativo al establecimiento de una retribución específica para el trabajo nocturno, siempre que así se pacte individual o colectivamente y a menos que el salario se haya establecido de acuerdo con el hecho de que el trabajo es nocturno por su propia naturaleza.

b) La limitación del tiempo de trabajo del trabajador nocturno.

c) La protección de la salud de dicho trabajador.

El trabajo por turnos

Se trata de una manera de organizar el trabajo por equipos o grupos de trabajadores en los que éstos pasan por los mismos puestos de trabajo de acuerdo con un ritmo determinado, continuo o discontinuo, de manera que prestan sus servicios en horas diferentes en un periodo fijado de días o semanas.

Así pues, este tipo de trabajo comporta un horario también rotatorio y unas limitaciones específicas que tratan de tutelar la salud del trabajador que lo efectúa.

3.5. La interrupción de la jornada de trabajo

3.5.1. Concepto y clases

La interrupción de la jornada de trabajo supone el cese temporal de la prestación de trabajo con mantenimiento de la prestación salarial. Su finalidad obecede a la tutela del principio de estabilidad en el empleo, por lo que se

refiere a las interrupciones no periódicas. De acuerdo con la regularidad con que se producen las interrupciones, podemos distinguir entre interrupciones periódicas y no periódicas.

3.5.2. Interrupciones periódicas

Descansos diarios, semanales y anuales. Fiestas laborales

El complemento necesario a la limitación legal de la jornada de trabajo está determinado por la regulación de los periodos de tiempo en los que no se puede incluir la jornada de trabajo, ya que se trata de un tiempo obligado de descanso del trabajador. Así, la regulación de la jornada de trabajo no sólo tiene un aspecto cuantitativo, sino también cualitativo. El derecho al descanso se establece con una periodicidad diaria, semanal y anual, y su fijación en el ET tiene el carácter de mínimo de derecho necesario relativo:

1) Se establece, con **periodicidad diaria** y excepto en algunos sectores específicos en los que queda reducido (por ejemplo, marina mercante y pesca), un descanso mínimo de doce horas entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente. El cumplimiento de este descanso es difícilmente controlable cuando el trabajador está pluriempleado.

2) La duración mínima del derecho al **descanso mínimo semanal**, acumulable por periodos de hasta catorce días, es de un día y medio ininterrumpido. La regla general para determinarlo, que admite numerosas excepciones por vía dispositiva (STC 19/1985, de 13 de febrero), es que este descanso comprenda la tarde del sábado o, si procede, la mañana del lunes y el día completo del domingo. Los trabajadores menores de dieciocho años quedan excluidos de las excepciones; para ellos el descanso tiene que ser necesariamente semanal y de dos días ininterrumpidos. También pueden establecerse de forma reglamentaria ampliaciones, limitaciones y regímenes de descanso alternativo (por ejemplo, trabajadores de fincas urbanas, comercio y hostelería).

3) A la duración del descanso semanal debemos añadir los **días festivos laborales**, que poseen carácter retribuido y no recuperable (su disfrute no se puede compensar posteriormente con tiempo de trabajo). Su número no puede exceder de catorce cada año. Su fijación se distribuye entre el Estado, las comunidades autónomas y las entidades locales. Con la finalidad de evitar los llamados "puentes" se faculta al Gobierno para trasladar a los lunes todas las fiestas de ámbito nacional que tengan lugar entre semana, excepto las señaladas en el art. 37.2 ET, que son inamovibles. Dentro de los límites, y en los supuestos reglamentariamente establecidos, las comunidades autónomas están facultadas para establecer las fiestas que por tradición les sean propias, sustituyendo con esta finalidad las de ámbito nacional y, en todo caso, las que se trasladen a lunes. En caso de que alguna de las comunidades autónomas no pueda establecer una de sus fiestas tradicionales porque no haya un número suficiente de fiestas nacionales que coincida con el domingo, puede añadir

Los municipios pueden fijar dos días laborales festivos al año para celebrar fiestas que les sean propias.

otra fiesta, que será recuperable, al máximo de catorce. Las entidades locales pueden fijar dos días festivos laborales con carácter de fiestas locales que les sean propias por tradición.

4) El **descanso anual** se concreta en el derecho del trabajador a disfrutar de un periodo mínimo de treinta días naturales de vacaciones retribuidas. El disfrute de las vacaciones es un derecho de maduración progresiva, que se genera diariamente y que se completa con un año de servicios; por este motivo, el trabajador que no lo cumpla tiene que disfrutar sólo de la parte proporcional al tiempo trabajado.

Respecto al carácter retribuido de las vacaciones señalado en el artículo 38.1 ET a raíz de las sentencias del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 22 de mayo de 2014 (Asunto C-139/12) y 12 de junio de 2014 (Asunto C-118/13), precedidas de la SJUE de 20 de enero de 2009, el Tribunal Supremo, modificando su doctrina anterior y atendiendo al criterio señalado en la SAN de 17 de setiembre de 2014, estableció en sus sentencias 496/2016 y 497/2016 de 8 de junio que, durante las vacaciones, debe percibirse la retribución normal o media. Por ello quedan incluidos todos los conceptos retributivos ordinarios, con exclusión de aquellos que tengan un carácter extraordinario o que supongan un doble pago. Sobre el alcance temporal de los conceptos a efectos de su inclusión en lo que debe entenderse por retribución normal o media, la STS 223/2018, de 28 de febrero, señala que los pluses correspondientes a la actividad ordinaria de la empresa son conceptos computables pero no se aplican a aquellos trabajadores que los hubieran percibido ocasionalmente, salvo que el convenio disponga lo contrario. Asimismo, el Tribunal Supremo dispone que la ocasionalidad puede determinarse en la negociación colectiva, pero si no se hiciese, ha de entenderse ocasional su devengo si se ha producido en menos de seis meses de entre los once anteriores.

La función clásica que cumple el disfrute de este derecho (restauración física y psíquica) explica el régimen legal de prohibiciones que se establecen: las vacaciones no pueden acumularse en años posteriores; no es posible su compensación económica, salvo extinción del contrato de trabajo antes de la fecha fijada para su disfrute, lo que comporta una compensación económica proporcional al tiempo de prestación de servicios del año de referencia. El empresario tampoco puede sancionar al trabajador con la reducción de su período de vacaciones

> "El derecho a las vacaciones anuales [...] tiene como finalidad procurar al trabajador el reposo necesario para que pueda recuperarse del desgaste fisiológico producido por su actividad laboral, así como un tiempo de esparcimiento o desalienación."
>
> STS de 30 de abril de 1996 (RJ 3627).

La clásica función del derecho a las vacaciones ha sido corregida, sin embargo, por el Tribunal Constitucional en el siguiente sentido:

"La concepción del periodo anual de vacaciones como tiempo cuyo sentido único o principal es la reposición de energías para la reanudación de la prestación laboral supone reducir la persona del trabajador a un mero factor de producción y negar, en la misma medida, su libertad, durante aquel periodo, para desplegar la propia personalidad del modo que estime más conveniente. Una tal concepción, según la cual el tiempo libre se considera tiempo vinculado y la persona se devalúa a mera fuerza de trabajo, resulta incompatible con los principios constitucionales que enuncia el artículo 10.1 CE (dignidad de la persona y libre desarrollo de su personalidad), a cuya luz ha de interpretarse, inexcusablemente, cualquier norma de Derecho y, para lo que importa ahora, la cláusula legal de la buena fe."

STC 192/2003, de 27 de octubre.

La fijación de la fecha de disfrute corresponde a un acuerdo entre el empresario y el trabajador, con sumisión a lo que pueda establecer el convenio colectivo. Si no hubiera acuerdo, la jurisdicción del orden social fijará la fecha en procedimiento sumario y preferente, y su decisión no se podrá recurrir. En todo caso, cada empresa debe fijar el calendario de vacaciones, de manera que el trabajador conozca la fecha o fechas (en el caso de que se fraccionen) que le corresponden con una antelación mínima de dos meses.

Calendario laboral

El calendario laboral es un documento que el empresario tiene que elaborar con carácter anual y en el que deben figurar el horario de trabajo, la distribución anual de los días laborables, los días de descanso –semanales o entre jornadas– y los días festivos. Corresponde al empresario exponer un ejemplar del calendario en un lugar visible del centro de trabajo. Los representantes de los trabajadores tienen derecho a ser consultados por el empresario y a emitir informe con carácter previo a la elaboración del calendario.

3.5.3. Interrupciones no periódicas

Las interrupciones no periódicas se pueden deber a ausencias del trabajador o a la imposibilidad de la prestación. La diferencia básica de estas interrupciones con los descansos es que, mientras que éstos son tiempo libre del trabajador –durante el cual no tiene obligación de trabajar–, las interrupciones no periódicas afectan a un tiempo que el trabajador ha contratado a priori como tiempo de trabajo, pero sometido a una condición de origen legal: si se produce alguna de las circunstancias legal, convencional o contractualmente previstas, la obligación de trabajar cesa durante ese lapso de tiempo, sin pérdida del salario que le corresponde.

Las **ausencias** acostumbran a recibir la denominación inadecuada de permisos, pero técnicamente les conviene más la de ausencias, ya que se refieren al derecho del trabajador a interrumpir su prestación laboral, sin menoscabo de su salario, de acuerdo con diferentes motivos de concurrencia irregular y observando algunos requisitos. Estos motivos, como el matrimonio, el nacimiento de un hijo, las funciones sindicales o de representación del personal,

la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto o la concurrencia a exámenes, están establecidos en la norma legal. El convenio colectivo o el contrato de trabajo pueden incluir otros supuestos de interrupción, ampliar o especificar la duración de los recogidos en la ley y concretar los términos de su ejercicio.

Aunque para algunos motivos no se disponga expresamente, el trabajador que quiera ejercer su derecho a interrumpir la prestación laboral por los motivos predeterminados está obligado a comunicarlo con antelación razonable al empresario –siempre que esto sea materialmente factible– y a justificarlo tan pronto como pueda (antes o después de su disfrute). Por otra parte, el tiempo no trabajado como consecuencia del disfrute de las ausencias o permisos establecidos por el ET tiene que ser retribuido (media de salarios y complementos salariales, salvo algunas primas y las percepciones extrasalariales).

Por lo que respecta al derecho al disfrute de los permisos necesarios para concurrir en exámenes, recogido en el artículo 23.1.a del ET, la jurisprudencia ha señalado lo siguiente:

> "[...] el derecho al mismo no se circunscribe a las horas de examen, sino que se extiende a la jornada completa y debe hacerse abstracción de que aquél coincida o no con la laboral [...] el permiso tiene por objeto que las obligaciones laborales no impidan o perturben las académicas y, con ellas, la promoción personal y profesional del trabajador".
>
> STSJ de Cantabria de 21 de abril de 1992 (AS 1939).

Hay otras interrupciones diferentes de las ocasionadas por las ausencias, que son las motivadas por la **imposibilidad de la prestación**. En estos supuestos el trabajador se encuentra a disposición del empresario para llevar a cabo su prestación, pero el cumplimiento se vuelve imposible.

De acuerdo con la **causa** que origina la imposibilidad, pueden apreciarse dos situaciones en función de si ésta es atribuible al empresario o no:

1) Cuando la causa de la imposibilidad es **imputable al empresario**, el trabajador conserva su derecho al salario, con prohibición expresa de compensar el trabajo no efectuado por esta causa con prestaciones de servicios posteriores.

2) En el caso de que la imposibilidad derive de **fuerza mayor**, el mantenimiento del derecho al salario sólo es procedente si se trabajan las horas perdidas.

4. El salario

4.1. Concepto. Percepciones extrasalariales

El ET construye la noción legal del salario mediante una doble vía delimitadora: una vía afirmativa y otra negativa.

Por **vía afirmativa** se identifica como *salario* la totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores, en dinero o en especie, que remuneran la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena, retribuyendo o bien el trabajo efectivo, sea cual sea la forma de remuneración, o bien los periodos de descanso computables como de trabajo. Debemos tener en cuenta que la nota de profesionalidad incluida en esta vertiente de la definición legal no es técnicamente exigible para calificar estas percepciones como salario, ya que no todas las prestaciones efectuadas por el trabajador asalariado tienen la especialización determinante del ejercicio de una profesión.

Mediante la **vía negativa**, la noción legal de *salario* se cierra cuando se niega esta condición a las cantidades que el trabajador percibe en concepto de indemnizaciones o sustituciones por los gastos efectuados como consecuencia de su actividad laboral, las prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social y las indemnizaciones correspondientes a traslados, suspensiones y despidos.

Estas percepciones extrasalariales no poseen el carácter de reciprocidad que se predica del salario, dado que la prestación laboral no es su causa, sino sólo su ocasión. Se devengan y perciben, normalmente, en relación con el contrato de trabajo, pero no retribuyen la prestación de servicios.

4.2. Características

La noción legal de *salario* incluye sus características más destacadas: globalidad, patrimonialidad y reciprocidad.

1) Con el propósito protector de esta prestación vital para el trabajador, el rasgo de la **globalidad** expresa la idea de incluir en el salario todos los conceptos retributivos que pertenezcan a su estructura (tanto el salario base como los complementos salariales). Por ello, la jurisdicción afirma como presunción *iuris tantum* que todo lo que el trabajador recibe del empresario se le debe en concepto de salario (STS de 25 de octubre de 1988 [RJ 8152]), lo cual comporta

que las excepciones legales (percepciones extrasalariales) sólo operen cuando su existencia queda probada y se destruya, por consiguiente, esta presunción (STS de 9 de febrero de 1987 [RJ 800]).

2) Las percepciones económicas que integran el salario tienen que ser susceptibles de incrementar el patrimonio del trabajador. La **patrimonialidad** del salario implica que la prestación retributiva tiene que ser económicamente evaluable, ya sea de manera directa (salario en dinero), ya sea de manera indirecta (salario en especie).

3) La **reciprocidad** significa que la cesión inicial y directa de los frutos de la prestación de servicios al empresario tiene su causa en la percepción del salario, de manera que si esta prestación se produce sin ir acompañada de la retribución salarial, no es posible identificar la ajenidad en el sentido jurídico-laboral ni, por lo tanto, la existencia misma del contrato de trabajo.

Trabajos por amistad

Los trabajos efectuados a título de amistad, benevolencia o buena vecindad que, como ya sabemos, están excluidos de la relación individual de trabajo regulada en el Estatuto de los Trabajadores, no se pueden identificar con la ajenidad en el sentido jurídico-laboral.

4.3. Función

De acuerdo con el ámbito de la realidad que se considere, el salario desempeña una doble función: jurídica y socioeconómica.

1) La **función jurídica** del salario se vincula a la interdependencia existente entre las prestaciones básicas de los sujetos del contrato de trabajo (efectuar el trabajo y pagar el salario). Esta interdependencia no sólo define la doble posición, acreedora y deudora, de estos sujetos, sino que también cumple una función importante de identificación del objeto contractual, definido precisamente, como sabemos, por la relación de intercambio de trabajo por salario.

2) Aunque puede enmarcarse en el ámbito jurídico, la **función socioeconómica** del salario desborda esta esfera al hacer referencia al mantenimiento adecuado o a la subsistencia del trabajador. Esta función, ampliada en el círculo de la familia, se refleja en el derecho constitucional reconocido a los trabajadores españoles (también a los extranjeros de los países miembros de la Unión Europea y a los extranjeros extracomunitarios que accedan al empleo en España después de cumplir las exigencias legales) a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia.

Artículo 35.1. de la CE

"Todos los españoles tienen el derecho [...] a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia [...]."

Sin embargo, la normativa ordinaria reguladora del salario se separa de la noción constitucional de *salario familiar*, ya que las prestaciones familiares que el trabajador perciba por hijo a cargo tienen la consideración legal de percep-

ciones extrasalariales, que se basan en el deber normativo constitucional de los poderes públicos de asegurar la protección social, económica y jurídica de la familia.

La noción constitucional de *salario suficiente* se manifiesta de forma todavía más concreta en la fijación por parte del Estado del salario mínimo interprofesional (SMI). No obstante, esta noción se tiene que completar con la de **salario digno** recogida en algunas normas internacionales. Este tipo de salario, que debe asegurar una existencia conforme a la dignidad humana y que implica mejorar el SMI, puede alcanzarse, principalmente, en la negociación colectiva y, de manera subsidiaria, en el contrato de trabajo.

4.4. Estructura salarial

Por *estructura salarial* entendemos la manera de distribuir los diferentes componentes salariales. Estos componentes son de dos clases: el salario base y los complementos salariales.

La fijación de esta estructura dual, que es competencia del Estado, constituye un derecho necesario absoluto que la autonomía colectiva o individual no pueden modificar, sin perjuicio de que puedan incidir en estos componentes mejorando el primero y especificando los segundos.

4.4.1. El salario base

Concepto

El salario base es la percepción económica que integra la retribución salarial fijada por unidad de tiempo o de obra para cada categoría o grupo profesionales, y referida de manera global y abstracta a la prestación laboral, sin ninguna consideración a las circunstancias específicas en que se lleva a cabo dicha prestación. El salario base puede coincidir con el SMI en el supuesto infrecuente de que ni el convenio colectivo ni el contrato de trabajo establezcan salarios base superiores a este mínimo interprofesional.

Significado

El concepto de *salario base* comprende hasta cuatro significados diferentes. Veámoslos:

1) cuantitativo (pretende ser el componente más elevado con respecto a la cuantía total del salario, algo que no siempre se consigue en la práctica);

2) referencial (se utiliza como módulo para el cálculo de determinadas cantidades que el trabajador tiene que percibir, como por ejemplo algunos complementos salariales);

3) homogeneizador (unifica los grupos profesionales, introduciendo un elemento de igualdad en la retribución salarial);

4) identificador (opera como mecanismo de cierre que permite atribuir al salario base las percepciones salariales no asimilables a ninguno de los complementos del salario).

4.4.2. Los complementos salariales

Concepto

Los complementos salariales son las percepciones económicas y, si procede, en especie, que se añaden al salario base y que se devengan y reconocen de acuerdo con determinadas circunstancias en las que se lleva a cabo la prestación laboral.

La presencia no viciada de alguna o algunas de estas circunstancias o causas origina el nacimiento del derecho al complemento mediante un pacto colectivo o individual, o bien, excepcionalmente, mediante prescripción legal (gratificaciones extraordinarias).

Tipología

El catálogo de complementos salariales se encuentra establecido en el Estatuto de los Trabajadores y el esquema legislativo no se puede modificar mediante autonomía colectiva o individual, circunstancia que no es obstáculo para el ejercicio de la facultad de especificación que, por lo que respecta a la aplicación, tienen atribuida estos poderes negociales. En este catálogo legal se incluyen tres clases de complementos:

La peligrosidad del trabajo supone un complemento salarial.

1) Complementos personales. La causa de estos complementos reside en las cualificaciones personales del trabajador que no han sido valoradas en el momento de establecer el salario base (por ejemplo, complemento por antigüedad o posesión de titulaciones académicas o profesionales).

2) Complementos vinculados al trabajo que se realiza. Esta clase de complementos puede agrupar varias modalidades:

a) Complementos de puesto de trabajo. Se reconocen en razón de las condiciones materiales en que se realiza el trabajo (por ejemplo, plus por trabajo penoso, peligroso o tóxico).

b) Complementos por cantidad o calidad de trabajo. Reconocen una mejor prestación o de más cantidad de trabajo (por ejemplo, primas, incentivos, comisiones y horas extraordinarias).

c) Gratificaciones extraordinarias. Su causa se vincula, sin mayores especificaciones, al trabajo efectuado, en el sentido de que se devengan a medida que se ejecuta la prestación laboral diaria, de acuerdo con el trabajo efectivamente prestado. Son, pues, un "falso complemento". Por la misma razón –y de manera paradójica–, constituyen el único supuesto de complemento salarial obligatorio, ya que el trabajador tiene derecho a un mínimo de dos gratificaciones extraordinarias al año, una de éstas con ocasión de las fiestas de Navidad y la otra en el mes que se fije por convenio o acuerdo colectivo. Asimismo, corresponde a la autonomía colectiva fijar la cuantía de tales gratificaciones y su prorrateo en doce mensualidades. Si no hubiera convenio ni acuerdo aplicables, la cuantía mínima de las gratificaciones se fija en treinta días de salario (base más complementos, naturalmente) cada una, de acuerdo con lo que establece el Decreto sobre el SMI.

d) Complementos de residencia. Retribuyen el trabajo efectuado en un lugar determinado y se establecieron inicialmente para retribuir el trabajo prestado en las provincias insulares y en las ciudades de Ceuta y Melilla. Hoy día la negociación colectiva los ha extendido a las prestaciones laborales en que el puesto de trabajo se encuentra alejado del lugar de residencia del trabajador (por ejemplo, la navegación y la representación comercial).

3) Complementos vinculados a la situación o resultados de la empresa. El complemento prototípico de este grupo es la participación en los beneficios. Concebido inicialmente como una forma de participación del trabajador en los resultados económicos favorables de la empresa, hace tiempo que perdió su sentido originario y se convirtió en un complemento relacionado con la situación de la empresa, pero no con sus resultados, ya que se establece en forma de paga de cuantía fija sin ninguna conexión con los beneficios empresariales.

La consolidación de los complementos salariales

La LRET incorporó como novedad en el plano legal una relación de carácter supletorio entre la ley y la negociación colectiva, o si no la hay, el contrato de trabajo, con respecto a la consolidación de los complementos salariales. Como principio, estos poderes negociales pueden determinar libremente el carácter consolidable o no de dichos complementos. Ahora bien, la norma legal considera no consolidables los complementos vinculados al puesto de

Lectura complementaria

J. Mercader Uguina (1996). *Modernas tendencias en la ordenación salarial. La incidencia sobre el salario de la reforma laboral*. Pamplona: Aranzadi.

trabajo o a la situación o resultados de la empresa en caso de que no se pacte nada sobre esta cuestión. Con todo, permite que el pacto colectivo o individual establezca la consolidación de tales complementos.

4.5. Modalidades de retribución

4.5.1. Salario en metálico y salario en especie

La ley considera **salario en metálico** el salario que se abona en moneda de curso legal, con talón u otra modalidad de pago similar mediante entidades de crédito. Corresponde al empresario elegir la modalidad de pago entre las que hemos mencionado, después de un informe previo al comité de empresa o delegados de personal.

El **salario en especie** consiste en bienes diferentes del dinero, pero económicamente evaluables (por ejemplo, alojamiento o manutención).

La antigua práctica del *truck-system* explica el recelo del legislador ante esta clase de salario, susceptible de provocar actuaciones fraudulentas. Esta resistencia queda patente en la prohibición legal de que el salario en especie exceda el 30% de las percepciones salariales (en su forma más usual, consistía en el pago de todo o parte del salario mediante bonos o vales solo utilizables como medio de pago en establecimientos controlados por el empresario y en los que este fijaba precios abusivos por sus productos). De esta prohibición se infiere la posibilidad de la existencia de salarios mixtos, en metálico y en especie.

4.5.2. Salario por unidad de tiempo, salario por unidad de obra y salarios mixtos

El **salario por unidad de tiempo** es el que se obtiene de acuerdo con la duración del trabajo prestado en la unidad temporal que se considere (día, mes, año), sin tener en cuenta el resultado ni la cantidad de obra efectuada por el trabajador.

El uso de este criterio temporal en el cálculo del salario no significa que el trabajador no tenga que cumplir su prestación laboral sometiéndose a un rendimiento mínimo, ya que esta prestación se halla sujeta en todo caso al deber de diligencia legalmente establecido.

El criterio utilizado para determinar el **salario por unidad de obra** es el rendimiento obtenido por el trabajador en su prestación laboral.

A pesar de que éste es el criterio básico para calcular el citado salario, debemos tener en cuenta dos precisiones:

1) En primer lugar, que aquí el tiempo no es completamente indiferente, ya que cuando se retribuye por unidad de obra es necesario saber cómo se valora cada unidad, lo cual resulta inviable si no se conoce previamente el tiempo utilizado en su ejecución.

2) En segundo lugar, que la deuda principal del trabajador es siempre una deuda de actividad (prestación de servicios), aunque en esta clase de salario el rendimiento ocupe un lugar preferente. Esto significa que el trabajador trabaja por cuenta ajena en el sentido jurídico-laboral y que, sea cual sea el rendimiento alcanzado, se le garantiza la percepción del SMI o del salario base convencional o contractual superior que se haya acordado.

Los **salarios mixtos** combinan los dos criterios anteriores, de manera que al salario por unidad de tiempo se le añade otra partida correspondiente al resultado obtenido como consecuencia del rendimiento de la prestación laboral.

Los sistemas de primas e incentivos o los salarios en parte a comisión están articulados sobre este doble criterio de determinación del salario.

4.5.3. Salario de clasificación y salario de cualificación

Mientras que el **salario de clasificación** se asigna mediante la norma convencional de acuerdo con el grupo o nivel profesional del trabajador, el **salario de cualificación**, en cambio, deriva de la valoración del puesto de trabajo (*job valuation*) de acuerdo con sus características específicas.

El uso de este doble criterio, subjetivo y objetivo, en la determinación del salario se traduce en la posibilidad de que trabajadores de un mismo grupo profesional reciban retribuciones diferentes en virtud de las valoraciones también diferentes que se hagan de sus respectivos puestos de trabajo.

4.6. Fuentes de fijación del salario

4.6.1. Fuentes estatales. El salario mínimo interprofesional

La norma legal, al mismo tiempo que determina la estructura intangible del salario, se encarga de fijar las fuentes de su regulación: la norma estatal, el convenio colectivo y el contrato de trabajo.

Corresponde a la norma estatal la fijación del SMI, configurado como el suelo mínimo de contratación, de manera que el trabajador no puede comprometer con validez sus servicios mediante el contrato de trabajo por una suma inferior a este mínimo.

La fijación anual de la cuantía del SMI por parte del Gobierno del Estado se encuentra sujeta a dos requisitos:

1) la consulta previa con las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas;

2) la consideración de determinados criterios (el índice de precios al consumo, la productividad media nacional, el incremento de la participación del trabajo en la renta nacional y la coyuntura económica general).

El Gobierno tiene un margen de discrecionalidad importante en esta fijación, dado que ni la consulta ni los criterios legales son vinculantes para este órgano.

Desde el año 2004, el SMI mantiene su función de garantía salarial, de referente para determinar la retribución de algunos trabajadores, en relación también con materias estrechamente ligadas al salario o por determinadas prestaciones de la Seguridad Social.

El SMI como referente salarial

A modo de ejemplo, el SMI se aplica como referente salarial en las relaciones laborales especiales, en los contratos para la formación, en la fijación de las garantías y privilegios salariales, en los límites de responsabilidad del FOGASA, etc. Ved el art. 1 del RD Ley 3/2004, de 25 de junio.

Sin embargo, el SMI deja de funcionar como único indicador de nivel rentas y se crea el IPREM –Indicador Público de Renta de Efectos Múltiples– que actuará como referente del nivel de renta para la determinación de prestaciones o para el acceso a beneficios, prestaciones y/o servicios públicos.

4.6.2. Fuentes convencionales

Con el fin de potenciar la práctica negocial anterior, la LRET convoca la negociación colectiva a adaptar las previsiones legales genéricas a cada empresa o sector.

Estas funciones se llevan a cabo principalmente en torno a las facultades siguientes:

1) Establecer el salario base en una cuantía igual o superior al SMI.

2) Determinar el número y el sistema de cálculo de los complementos salariales.

3) Incluir cláusulas de revisión salarial operativas durante su vigencia.

4) Pactar el carácter consolidable o no de los complementos salariales.

5) Establecer, mediante acuerdo colectivo de empresa y previo desarrollo de un período de consultas en los términos del art. 41.4 ET, la inaplicación del régimen salarial previsto en el convenio colectivo aplicable, sea de sector o de empresa, cuando concurran causas económicas, técnicas, organizativas o de producción que lo justifiquen. Si no existe representación legal de los trabajadores de la empresa, estos pueden atribuir su representación a una comisión designada conforme al art. 41.4 ET.

El acuerdo de inaplicación debe determinar con exactitud la retribución que percibirán los trabajadores y su duración, que no podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en dicha empresa. El acuerdo de inaplicación no podrá dar lugar al incumplimiento de las obligaciones establecidas en convenio relativas a la eliminación de las discriminaciones por razón de género o de las que estuvieran previstas, en su caso, en el plan de igualdad aplicable en la empresa.

A fin de solventar de manera efectiva las discrepancias que pueden surgir en la negociación de estos acuerdos colectivos, los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico deben establecer procedimientos de aplicación general y directa, incluido el compromiso previo de someter las discrepancias a un arbitraje. En tal caso, el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en período de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y a los motivos establecidos en el art. 91 ET.

Además, la determinación de los incrementos salariales por parte del poder negocial colectivo puede estar condicionada para el personal laboral y funcionario de la Administración pública, ya que la ley establece límites globales al crecimiento de los salarios de este personal.

La fijación por parte del Estado de unos límites máximos globales al incremento de la masa retributiva de los empleados públicos encuentra su fundamento en la competencia estatal de dirección de la actividad económica general, como medida encaminada a contener la expansión relativa de uno de los componentes esenciales del gasto público (SSTC 63/1986, de 21 de mayo, y 96/1990, de 24 de mayo).

4.6.3. Fuentes contractuales

El contrato de trabajo puede actuar de forma subsidiaria las funciones encomendadas a la negociación colectiva cuando ésta no tenga lugar o cuando no aborde la regulación de determinados aspectos del salario. Al mismo tiempo, el instrumento contractual también está facultado para individualizar la cuantía del salario, respetando los mínimos legal y convencionalmente establecidos. En este caso, el contrato cumple una función de mejora y adaptación de las reglas generales o sectoriales.

> "[...] fuera del área reservada a la negociación colectiva, la autonomía individual tiene posibilidad de actuación regulando las condiciones de trabajo, siempre que respete los límites de no empeorar los mínimos establecidos en convenio colectivo [artículo 3.1.c ET] y que no pretenda modificar su contenido pues esta potestad sólo está atribuida en exclusiva a los sujetos colectivos legitimados para negociar."
>
> STS de 30 de abril de 1994 (RJ 3475).

4.6.4. Absorción y compensación de salarios

El mecanismo neutralizador de absorción y compensación de salarios implica que los incrementos de origen legal o convencional no se añaden necesariamente al salario que efectivamente percibe el trabajador, sino que, si este salario es superior al legal o convencional, los incrementos serán compensados y absorbidos por el salario, cuya cuantía permanecerá idéntica o aumentará sólo en la parte que los incrementos lo excedan.

Para que esta técnica actúe de forma válida es necesario que el empresario observe dos requisitos generales:

1) la homogeneidad entre los conceptos compensables (deben obedecer a una finalidad análoga);

2) la tempestividad en la aplicación de esta técnica (sin demora, a partir del momento en que entre en vigor la norma que establece el incremento salarial).

La doctrina y la jurisprudencia no comparten ningún criterio a la hora de trazar la diferencia conceptual entre absorción y compensación a causa de la imprecisión y ambivalencia con la que estas nociones se utilizan en las normas legales y convencionales. Con todo, y teniendo en cuenta que ambas técnicas poseen la misma finalidad neutralizadora de condiciones de trabajo, se puede trazar una distinción entre éstas de acuerdo con un criterio que se utiliza a menudo y según el cual es posible considerar la **absorción** como una técnica que actúa cuantitativamente entre condiciones de trabajo del mismo género y especie (por ejemplo, neutralización entre dos complementos salariales por antigüedad), mientras que la **compensación** aparece, desde un ángulo cualitativo, como una técnica que opera entre condiciones laborales del mismo

género, pero de diferente especie (por ejemplo, neutralización de un complemento salarial por antigüedad por un complemento salarial de conocimiento de idiomas).

4.6.5. Principio de igualdad retributiva

En materia de retribución salarial, este principio proscribe toda diferencia injustificada, es decir, que carezca de una razón objetiva.

Fijación de salario inferior

Fijar un salario inferior para los trabajadores temporales en relación con aquellos que tienen concertado un contrato indefinido es una diferencia injustificada que el principio de igualdad retributiva proscribe.

En el reconocimiento del derecho a una remuneración suficiente, el artículo 35.1 de la CE incluye la importante regla de que "en ningún caso pueda hacerse discriminación en razón de sexo".

En desarrollo de este precepto constitucional, el artículo 28 del ET establece lo siguiente:

> "El empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor el mismo salario, tanto por salario base como por los complementos salariales, sin discriminación alguna por razón de sexo".

La normativa estatal e internacional ha tenido un especial cuidado en afirmar específicamente el principio de igualdad retributiva en razón de sexo como consecuencia del trato desigual injustificado que la mujer trabajadora recibe en dicha materia. En este sentido, la LRET mejoró el alcance del principio de igualdad de remuneración salarial en razón del sexo, al señalar la obligación empresarial de pagar el mismo salario por la prestación de un trabajo de idéntico valor, lo cual incluye el salario base y los complementos salariales. Esta nueva formulación legal significa que el carácter razonable de la diferencia retributiva no se tiene que fundar en la identidad de tareas (que a menudo no es posible), sino en la igualdad del valor del trabajo (STC 58/1994, de 28 de febrero, y 286/1994, de 27 de octubre).

> "El trato diferenciado, para que no sea signo de discriminación, debe responder a razones objetivas y suficientemente justificadas, de tal manera que a un trabajo de igual valor debe corresponder una retribución, al menos en el nivel básico y abstracción hecha de algunos complementos como la antigüedad, igual para todos los supuestos."
>
> STS de 22 de julio de 1997 (RJ 5710).

El concepto de salario utilizado con respecto al principio de igualdad amplía sus contornos gracias a la doctrina del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas (TJCE), en el sentido de que este principio se debe asegurar también con relación a las percepciones extrasalariales, de manera que tiene que incluir cualquier ventaja fijada por el empresario o de origen convencional como las indemnizaciones por despido (STJCE de 17 de mayo de 1990, asunto 262/88 [AS 1990/158] y de 17 de febrero de 1993, asunto 173/91 [AS 1993/29]) o los complementos para pensiones (STJCE de 14 de diciembre de 1993, asunto 110/91 [AS 1993/196]).

4.7. Protección jurídica del salario

Para la mayor parte de la población activa ocupada el salario posee el carácter de prestación vital. Por esta razón, el ordenamiento establece algunas reglas dirigidas a garantizar su percepción total o parcialmente.

Así, mientras que algunas garantías se dirigen a asegurar que el empresario cumpla su obligación retributiva (lugar, tiempo y forma de pago del salario), otras procuran la protección del salario, bien frente a los acreedores del trabajador (carácter inembargable del salario), bien ante el incumplimiento del empresario insolvente, del empresario en situación de fuerza mayor y de los despidos económicos efectuados por la pequeña empresa (Fondo de Garantía Salarial).

4.7.1. Lugar, tiempo y forma de pago

El pago del salario se tiene que efectuar en el **lugar convenido** (convenio colectivo o contrato de trabajo) y, si éste no existe, de acuerdo con la norma habitual. En la práctica, la tendencia, derivada de la legislación anterior al ET, es que el trabajador no tenga que efectuar desplazamientos costosos en tiempo y dinero para percibir el salario. La normativa internacional, con el fin de evitar el proscrito *truck-system* como sistema de pago, excluye en todo caso que el pago pueda llevarse a cabo en tabernas o establecimientos parecidos, tiendas de venta al por menor y centros de ocio.

Por lo que respecta al **tiempo**, el ET exige que la deuda salarial se pague puntualmente. Esta exigencia de puntualidad se concreta en el cumplimiento por parte del empresario de la fecha convenida, colectiva o individualmente, o bien, si no se ha acordado ninguna, de la que fije la norma habitual para efectuar el pago del salario.

Salvo algunas excepciones derivadas de la concesión de anticipos, en el contrato de trabajo rige el principio de posremuneración, de acuerdo con el cual el salario se abona tras haber prestado el servicio. Esto no significa que sea necesario esperar a que finalice el contrato para efectuar el pago, ya que el periodo de tiempo al que se refiere el abono de las retribuciones periódicas y regulares no puede exceder el mes.

El incumplimiento del pago puntual del salario en los términos convenidos o acostumbrados genera tres efectos, dos de los cuales tienen carácter sancionador: el interés por demora, cifrado en el 10% anual de la cantidad debida y la sanción administrativa derivada de la infracción muy grave con que la ley califica el impago, y los retrasos reiterados en el pago del salario debido. El tercer efecto, de carácter rescisorio, faculta al trabajador, de acuerdo con unos requisitos determinados, para solicitar la extinción del contrato de trabajo.

En lo referente a la **forma** que debe revestir el pago del salario, ya hemos hecho referencia a un aspecto cuando hemos examinado los diferentes medios de pago que el empresario puede utilizar para el caso del salario en metálico. Por otra parte, la ley exige la documentación del pago del salario en un modelo oficial de recibo individual y justificativo de este abono. No obstante, la negociación colectiva puede establecer otro modelo diferente, siempre que en éste se recojan de forma clara y por separado las diferentes percepciones y las deducciones que procedan legalmente. El empresario está obligado a conservar este recibo, junto con los boletines de cotización a la Seguridad Social, durante el plazo mínimo de cinco años. La norma lo que señala es la obligación de entregar al trabajador una copia, de ahí que la obligación de entrega del recibo quede cumplida independientemente de su soporte. No obstante, la empresa tiene que dar la opción de poder entregar una copia en papel a los trabajadores que no tengan acceso informático o cuando, por problemas técnicos, el sistema no funcione (SAN 76/2015, de 28 de abril). Para que la empresa cambie el formato de entrega del recibo, no es preceptivo el acuerdo con los representantes de los trabajadores, aunque si es necesario que se les informe.

Ved también

Podéis consultar el subapartado 4.5 de este módulo didáctico.

La falta de entrega del recibo de salarios, sin perjuicio del efecto sancionador que comporta, no priva de efectos liberadores al pago efectuado por el empresario, que puede probar este pago por cualquier otro medio de prueba admitido en derecho.

4.7.2. Carácter privilegiado del crédito salarial

En el supuesto de concurrencia de acreedores del empresario entre quienes se encuentren sus trabajadores –y siempre que éste no haya sido declarado en concurso, ya que en este caso le son aplicables las reglas de la Ley 22/2003, de 9 de julio, concursal– el ET reconoce algunas preferencias en los créditos salariales de estos últimos cuando el patrimonio del empresario sea insuficiente para hacer frente al conjunto de las deudas:

1) Reconoce un **privilegio general extraordinario**, pero limitado a determinadas cuantías máximas del salario, con preferencia sobre cualquier otro crédito y que se puede hacer valer sobre todos los bienes del empresario.

2) Establece un **privilegio especial ordinario** que cubre los créditos no satisfechos mediante el privilegio anterior y que también tiene preferencia sobre cualquier otro crédito, pero que sólo puede hacerse efectivo sobre los objetos elaborados por los trabajadores mientras sean propiedad o estén en posesión del empresario.

3) Instaura un **privilegio general ordinario** que atañe a los créditos salariales no satisfechos mediante los privilegios anteriores y las indemnizaciones por despido, estableciendo para ambos casos unas cuantías máximas. En este pri-

vilegio general ordinario la preferencia es relativa, ya que la prioridad de los créditos salariales cede ante los créditos que se encuentren asegurados por un derecho real preferente de acuerdo con la ley.

Junto con estas preferencias, el ordenamiento también establece un sistema privilegiado de ejecución separada de los créditos salariales, lo que representa que éstos se pueden reclamar ante la jurisdicción social de manera independiente o separada del procedimiento civil, siempre que los trabajadores no hayan utilizado previamente este procedimiento.

Lectura complementaria

Para complementar este subapartado, podéis leer:

B. Ríos Salmerón (1994). *Privilegios salariales e indemnizaciones por cese*. Madrid: Tecnos.

4.7.3. Inembargabilidad del salario

Cuando el trabajador tiene que responder del cumplimiento de sus obligaciones con respecto a acreedores ajenos a su relación contractual, queda moderada la regla civil que sujeta todos los bienes presentes y futuros del deudor a este cumplimiento. Este temperamento se concreta en la prohibición legal de embargar el SMI. Las cantidades salariales que excedan el SMI pueden embargarse de acuerdo con una escala legal, que va desde el 30% para un segundo SMI hasta el 90%, para un sexto SMI (art. 607 LEC).

Esta regla general prohibitiva no se aplica cuando el embargo del salario tenga por objeto el pago de alimentos debidos al cónyuge o a los hijos en virtud de la resolución dictada en sentencia sobre divorcio, nulidad o separación matrimoniales.

4.7.4. El Fondo de Garantía Salarial

El Fondo de Garantía Salarial es un organismo autónomo dependiente del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social que garantiza el pago a los trabajadores de determinadas cantidades que el empresario les deba en concepto de salario e indemnizaciones.

Este organismo se financia mediante las cuotas que el empresario abona por cada uno de los trabajadores que tiene contratados.

La protección que ofrece el Fondo de Garantía Salarial se extiende a dos supuestos:

1) El primero hace referencia a su actuación como responsable legal subsidiario, al sustituir al empresario insolvente, dentro de unos límites cuantitativos predeterminados por la ley, en el pago del salario y las indemnizaciones, al mismo tiempo que se subroga en los derechos y acciones de los trabajadores frente al empresario, hecho que lo faculta para ser parte en los procesos judiciales y los procedimientos arbitrales correspondientes.

Los límites cuantitativos de la responsabilidad subsidiaria del Fondo de Garantía Salarial alcanzan a los siguientes conceptos:

a) los salarios pendientes de pago como consecuencia de la insolvencia o el concurso del empresario. La responsabilidad del FGS no puede superar la cantidad que resulte de multiplicar el doble del SMI diario, incluyendo la parte proporcional de las pagas extraordinarias, por el número de días de salario pendiente de pago, con un máximo de 120 días (art. 33.1 ET),

b) las indemnizaciones derivadas de insolvencia o concurso del empresario y reconocidas en sentencia, auto, acto de conciliación judicial o resolución administrativa a favor de los trabajadores a causa de despido o extinción de contratos conforme a los artículos 50, 51 y 52 del ET y de extinción de contratos conforme al artículo 64 de la Ley Concursal, así como las indemnizaciones por extinción de contratos temporales. En este supuesto la responsabilidad del FGS tiene como límite una anualidad calculada sobre la base de un salario día que no puede exceder del doble del SMI, incluyendo la parte proporcional de las pagas extraordinarias.

En los casos de despido o extinción del contrato conforme al artículo 50 ET el importe de la indemnización se calculará sobre la base de 30 días por año de servicio con el límite de una anualidad, sin que el salario diario, base del cálculo, pueda exceder del doble del SMI incluyendo la parte proporcional de las pagas extraordinarias (art. 33.2 ET)

> "[...] el Fondo de Garantía Salarial debe intervenir de modo directo en la ejecución cuando conduce al auto de insolvencia, 'resolución que será dictada previa audiencia del Fondo de Garantía Salarial'. Cumplida esta salvaguarda del propio Fondo, surge la responsabilidad del mismo, la cual, una vez satisfecha, le subroga en cuantos derechos correspondieran a los trabajadores, titulares anteriores de los créditos. Por tanto, la insolvencia da lugar a la sustitución del condenado por parte del Fondo, y el pago del crédito efectuado por éste produce su subrogación, con cuantas garantías y privilegios correspondieran a los trabajadores."
>
> STS de 24 de septiembre de 1996 (RJ 6854).

2) El segundo supuesto hace referencia a la responsabilidad calificable, en principio, de directa, pero cuya regulación la aproxima más, aunque no de modo pleno, a la responsabilidad subsidiaria del Fondo de Garantía Salarial derivada de la extinción de los contratos de trabajo a causa de fuerza mayor. Para que se active la responsabilidad del Fondo de Garantía Salarial es preciso que la autoridad laboral constate la fuerza mayor alegada por la empresa y acuerde que la totalidad o parte de la indemnización que corresponda a los trabajadores sea satisfecha por el Fondo sin perjuicio del derecho de este a resarcirse del empresario.

Aunque suele considerarse que esta responsabilidad es directa, se trata de una calificación más formal que sustancial, porque este supuesto revela una mayor cercanía a una modalidad de responsabilidad subsidiaria, aunque tampoco pueda identificarse plenamente con ella. Las razones de esa cercanía concep-

tual son dos. En primer lugar, dado que la responsabilidad del FGS en virtud de la fuerza mayor constatada "se justifica porque la destrucción de la empresa permite presumir que se encuentra en situación de insolvencia real y actual para afrontar el pago de las indemnizaciones que corresponden a los trabajadores" (STS de 16 de julio de 2018 y RJ 5118), aunque no sea necesario en este caso la declaración formal de insolvencia. Y, en segundo lugar, habida cuenta de que la norma establece el derecho del FGS a resarcirse del empresario (art. 51.7 ET), lo que separa también este supuesto de la responsabilidad directa en el ámbito laboral, en la que resulta inviable una reclamación posterior por dicho organismo con esta finalidad.

La cuantía de la indemnización asumida por el Fondo de Garantía Salarial es de 20 días por año de servicio, prorrateándose los periodos de tiempo inferiores a un año, con el límite máximo de una anualidad. El salario de referencia para calcular la indemnización es el que acredite el trabajador, salvo que supere el doble del SMI, en cuyo caso se tomará este como base de cálculo.

Las prestaciones que el Fondo de Garantía Salarial garantiza deben ser reconocidas mediante la tramitación, de oficio o a instancia de parte, de un expediente administrativo. Su regulación se contiene en los artículos 20 y siguientes del RD 505/1985, de 6 de marzo, de Organización y Funcionamiento del Fondo de Garantía Salarial.

El plazo para solicitar el pago de prestaciones prescribe al año contado desde la fecha del acto de conciliación, sentencia, auto o resolución administrativa que reconozca la deuda salarial o fije las indemnizaciones. La resolución que pone fin al expediente administrativo es recurrible ante la jurisdicción social previo agotamiento de la vía administrativa.

La STS de 16 de marzo de 2015 señala que si el FOGASA supera el plazo de tres meses que tiene para responder a las solicitudes de los trabajadores, se entiende que opera el silencio administrativo positivo, por lo que deberá atender el pago de dichas solicitudes aun cuando estas no cumplan los requisitos exigidos por la Ley.

Resumen

En este módulo didáctico hemos desarrollado los contenidos siguientes:

1) Los poderes del empresario. Una vez identificado el fundamento unitario, constitucional y legal de estos poderes y su proyección necesaria en el contrato de trabajo, hemos dedicado una especial atención al examen del contenido y a los límites que presentan tales poderes.

2) Los derechos básicos del trabajador. Después de destacar el carácter constitucional y el carácter limitador con que operan estos derechos con respecto a los poderes empresariales, se ha expuesto la tipología de acuerdo con la diferente atribución, individual o colectiva, de su titularidad y ejercicio. Así, hemos podido comprobar que estos dos aspectos no concurren siempre de común acuerdo en el trabajador singular.

3) La jornada de trabajo. A partir de la noción de *jornada de trabajo* y de su fundamento plural como consecuencia de los intereses contrapuestos de los sujetos del contrato de trabajo, hemos analizado las diferentes clases de jornada de trabajo de acuerdo con las necesidades, también diversas, de los sectores de la actividad productiva. La noción diferenciada de *horario de trabajo* también ha sido objeto de atención, y se ha identificado el sujeto facultado para fijarlo y los límites que se establecen. El estudio de esta materia ha acabado proporcionando las claves ordenadoras de las diferentes clases de interrupción de la jornada de trabajo.

4) El salario. En el estudio del salario hemos tratado los temas siguientes:

a) En primer lugar, hemos destacado el perfil conceptual, las características y la doble función que cumple la prestación vital del salario.

b) En segundo término, se han explicado los puntos clave relativos a su estructura, modalidades y fuentes de fijación.

c) Finalmente, ha sido objeto de una atención específica la disciplina legal de los mecanismos protectores del salario.

Actividades

1. Exponed cuál es la doble manifestación en que se concreta el fundamento jurídico unitario de los poderes empresariales.

2. Caracterizad el contenido de los principios de tipicidad y legalidad como límites al ejercicio del poder disciplinario.

3. Explicad si la titularidad y el ejercicio de los derechos básicos de los trabajadores se atribuyen siempre de manera individual a estos sujetos del contrato de trabajo.

4. Identificad brevemente los factores que fundan la limitación de la prestación laboral debida mediante la jornada de trabajo.

5. Hay alguna razón por la que el número de horas de trabajo efectivo semanales pueda superar las cuarenta horas? ¿Cuál?

6. Identificad los aspectos básicos mediante los cuales se manifiesta la tendencia desincentivadora de la realización de horas extraordinarias.

7. Estableced la distinción existente entre jornada de trabajo y horario de trabajo.

8. Explicad la doble función que cumple el salario.

9. Caracterizad los dos componentes que integran la estructura del salario.

10. Señalad qué diferencia hay entre el salario por unidad de tiempo y el salario por unidad de obra.

Ejercicios de autoevaluación

De selección

1. La vigilancia y el control para comprobar el cumplimiento por parte del trabajador de sus obligaciones y deberes laborales es una facultad que...

a) corresponde al poder empresarial de variación.
b) corresponde al poder empresarial de dirección.
c) corresponde al poder empresarial disciplinario.
d) traspasa los poderes reconocidos al empresario en el contrato de trabajo.

2. El poder disciplinario faculta al empresario para sancionar...

a) los incumplimientos contractuales y culpables del trabajador.
b) los incumplimientos no contractuales del trabajador.
c) los incumplimientos culpables del trabajador.
d) los incumplimientos no culpables del trabajador.

3. El derecho de reunión de los trabajadores se caracteriza porque es...

a) de titularidad y ejercicio individuales.
b) de titularidad individual y ejercicio colectivo.
c) de titularidad colectiva y ejercicio individual.
d) de titularidad y ejercicio colectivos.

4. El tiempo de presencia es...

a) un tiempo de trabajo efectivo.
b) un tiempo de trabajo extraordinario.
c) un tiempo de trabajo que no computa como trabajo efectivo.
d) un periodo de tiempo previo al del trabajo efectivo.

5. El periodo anual de vacaciones...

a) se puede sustituir por una retribución.
b) se puede acumular para el periodo anual siguiente.

c) se tiene que disfrutar durante el año en curso, a menos que haya una compensación económica proporcional derivada de la extinción del contrato de trabajo antes de la fecha fijada para disfrutar de las vacaciones.
d) se puede reducir por medio de sanción disciplinaria.

6. Cuando el trabajador interrumpe su jornada de trabajo por imposibilidad de llevar a cabo su prestación a causa de fuerza mayor,...

a) pierde su derecho al salario durante el tiempo de la interrupción.
b) conserva su derecho al salario si trabaja las horas perdidas.
c) sólo conserva el derecho a percibir una parte de su salario.
d) su derecho al salario queda supeditado a las disponibilidades económicas del empresario.

7. La causa de los complementos por puesto de trabajo son...

a) las condiciones materiales en que se efectúa el trabajo.
b) las circunstancias personales del trabajador.
c) la mejor calidad del trabajo efectuado.
d) la situación de la empresa.

8. La fijación del SMI corresponde...

a) a las partes del contrato de trabajo.
b) a las partes del convenio colectivo.
c) a la autoridad laboral autonómica correspondiente.
d) al Gobierno del Estado.

9. El principio de igualdad retributiva en razón de sexo significa...

a) que para el desarrollo de la misma categoría profesional hay que pagar idéntico salario, con independencia del sexo.
b) que las diferencias salariales en razón de sexo sólo pueden suprimirse mediante un pacto recogido en convenio colectivo.
c) que el carácter razonable o no de la diferencia retributiva no toma como parámetro la identidad de tareas, sino la igualdad de valor del trabajo.
d) que las diferencias salariales en razón de sexo sólo son válidas si el trabajador o trabajadora las admite expresamente en el contrato de trabajo.

10. En los casos de despido o extinción del contrato por voluntad del trabajador fundada en justa causa, el importe de la indemnización de la que responderá el Fondo de Garantía Salarial se calculará...

a) sobre la base de ocho días de salario por año de servicio con el límite de una anualidad.
b) sobre la base de catorce días de salario por año de servicio con el límite de una anualidad.
c) sobre la base de veinte días de salario por año de servicio con el límite de una anualidad.
d) sobre la base de treinta días de salario por año de servicio con el límite de una anualidad.

Solucionario

Ejercicios de autoevaluación

1. b

2. a

3. b

4. c

5. c

6. b

7. a

8. d

9. c

10. d

Glosario

ACV *sigla* Acuerdo sobre cobertura de vacíos, suscrito el 28 de abril de 1997 por CEOE, CEPYME, CC.OO. y UGT.

AS *sigla* Aranzadi Social.

CC *sigla* Código civil.

CE *sigla* Constitución española.

complementos salariales *m pl* Percepciones económicas y, si procede, en especie, que se añaden al salario base y que se devengan y reconocen de acuerdo con determinadas circunstancias en las que se lleva a cabo la prestación laboral.

ET *sigla* Texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo.

Fondo de Garantía Salarial *m* Organismo autónomo dependiente del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales que garantiza el pago a los trabajadores de determinadas cantidades que el empresario les debe en concepto de salario e indemnizaciones.

horario de trabajo *m* Institución que permite distribuir la jornada de trabajo estableciendo de manera precisa los momentos en que se inicia y concluye la prestación del trabajo asalariado.

IPREM *sigla* Indicador Público de Renta de Efectos Múltiples.

jornada de trabajo *f* Periodo de tiempo que fija los límites dentro de los cuales es exigible la prestación de trabajo asalariado y que, en consecuencia, delimita los momentos de ejercicio válido del poder empresarial.

LEC *sigla* Ley 1/2000, de 7 de enero, de enjuiciamiento civil.

LJS *sigla* Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.

LOLS *sigla* Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical.

LPRL *sigla* Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

LRET *sigla* Ley 11/1994, de 19 de mayo, por la que se modifican determinados artículos del Estatuto de los Trabajadores, del texto articulado de la Ley de Procedimiento Laboral y de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.

OIT *sigla* Organización Internacional del Trabajo.

poder de dirección *m* Poder que habilita al empresario para desplegar facultades organizativas y ordenadoras en relación con el trabajo en la empresa.

poder disciplinario *m* Poder que faculta al empresario para sancionar los incumplimientos contractuales y culpables del trabajador.

poder de modificación *m* Poder que permite al empresario alterar unilateralmente y de manera no sustancial los límites de la prestación de servicios, con lo que se desborda el ámbito usual del poder directivo.

RD *sigla* Real Decreto.

RDLRT *sigla* Real Decreto Ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre Relaciones de Trabajo.

RJ *sigla* Repertorio de Jurisprudencia Aranzadi.

salario *m* Totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores, en dinero o en especie, que remuneran la prestación de los servicios laborales por cuenta ajena, retribuyendo bien el trabajo efectivo, sea cual sea la forma de remuneración, o bien los periodos de descanso computables como de trabajo.

salario base *m* Percepción económica que integra la retribución salarial fijada por unidad de tiempo o de obra para cada categoría o grupo profesionales, y referida de manera global y abstracta a la prestación laboral, sin ninguna consideración a las circunstancias específicas en las que se realiza dicha prestación.

salario por unidad de obra *m* Salario que se delimita principalmente de acuerdo con el rendimiento obtenido por el trabajador en su prestación laboral, aunque para calcularlo es preciso conocer el tiempo utilizado en la ejecución de cada unidad de obra.

salario por unidad de tiempo *m* Salario que se determina teniendo en cuenta la duración del trabajo prestado en la unidad temporal que se considere (día, mes, año), sin atender al resultado ni a la cantidad de obra efectuada, aunque el trabajador tenga que alcanzar siempre el rendimiento mínimo exigible.

SAN *sigla* Sentencia de la Audiencia Nacional.

SMI *sigla* Salario mínimo interprofesional.

STC *sigla* Sentencia del Tribunal Constitucional.

STS *sigla* Sentencia del Tribunal Supremo.

STSJ *sigla* Sentencia del Tribunal Superior de Justicia.

TJUE *sigla* Tribunal de Justicia de la Unión Europea.

truck-system *m* Modalidad de pago del salario de origen medieval que se utilizaba con frecuencia durante la Revolución Industrial. De acuerdo con esta modalidad, se pagaba el salario al trabajador mediante vales o pagarés extendidos por el empresario y aceptados como pago de la compra de bienes de uso y consumo, ya fuera por terceros comerciantes, en una primera fase, ya fuera, más adelante, por el mismo empresario en los establecimientos propios o en aquéllos de cuyo control disponía. Con la excusa de que se aceptaba un medio de pago diferente del de la moneda de curso legal, se reducía el valor nominal de los vales o pagarés, con lo que disminuía el salario que se debía efectivamente al trabajador.

Bibliografía

Bibliografía básica

Alarcón Caracuel, M.R. (1988). *La ordenación del tiempo de trabajo*. Madrid: Tecnos.

Fernández López, M.F. (1991). *El poder disciplinario en la empresa*. Madrid: Civitas.

Monereo Pérez, J.L. (1996). *Derechos sociales de la ciudadanía y ordenamiento laboral*. Madrid: Consejo Económico y Social.

Palomeque López, M.C. (1991). *Los derechos laborales en la Constitución española*. Madrid: Centro de Estudios Constitucionales.

Román de la Torre, M.D. (1992). *Poder de dirección y contrato de trabajo*. Valladolid: Grapheus.

Varios autores (1991). *Estudios sobre la jornada de trabajo*. Madrid: ACARL.

Varios autores (1994). "El nuevo régimen jurídico del salario". En: *Comentarios a las leyes laborales. La reforma del Estatuto de los Trabajadores (Ley 11/1994, de 19 de mayo, y normas concordantes)* (tomo I, vol. 1). Madrid: Edersa.

Bibliografía complementaria

Alfonso Mellado, C.L. (1996). *Vacaciones, fiestas y descanso semanal*. Valencia: Tirant lo Blanch.

Calvo Gallego, F.J. (1995). *Contrato de trabajo y libertad ideológica. Derechos fundamentales y organizaciones de tendencia*. Madrid: Consejo Económico y Social.

Charro Baena, P. (1993). *El derecho a vacaciones en el ámbito laboral. Origen y evolución histórica, sistema normativo y configuración jurídica del mismo*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

Duréndez Sáez, I. (1997). *La regulación del salario en España (1931-1996)*. Madrid: Consejo Económico y Social.

Goñi Sein, J.L. (1988). *El respeto a la esfera privada del trabajador. Un estudio sobre los límites del poder de control empresarial*. Madrid: Civitas.

Martínez Abascal, V.A. (1989). "La discriminación salarial por razón de sexo". *Relaciones laborales* (tomo II).

Martínez Abascal, V.A. (2008). "El acoso moral en el trabajo: claves para su protección extrajudicial". Valencia: Tirant lo Blanch.

Martínez Abascal, V.A. (2010). "Salario". En: Sempere Navarro, A.V.; Pérez de los Cobos Orihuel, F.; Aguilera Izquierdo, R. (coord.). *Enciclopedia laboral básica Alfredo Montoya Melgar*. Madrid: Civitas, Thomson, Reuters.

Mercader Uguina, J. (1996). *Modernas tendencias en la ordenación salarial. La incidencia sobre el salario de la reforma laboral*. Pamplona: Aranzadi.

Moreno Raimundo, G.; Rodríguez Rodríguez, J.M.; Vera Grijalba, J. (1996). *La participación laboral femenina y la discriminación salarial en España (1990-1991)*. Madrid: Consejo Económico y Social.

Pedrajas Moreno, A. (1998). *El embargo sobre retribuciones (Su práctica y sus límites)*. Valencia: Tirant lo Blanch.

Ríos Salmerón, B. (1994). *Privilegios salariales e indemnizaciones por cese*. Madrid: Tecnos.

Rojas Rivero, G.P. (1991). *La libertad de expresión del trabajador*. Madrid: Trotta.

Roqueta Buj, R. (1997). *Las prestaciones del FOGASA*. Valencia: Tirant lo Blanch.

Normativa básica

Apartados 1 y 2. Poderes del empresario y derechos básicos del trabajador

– Artículo 1124 del CC.

– Artículo 12 del RDLRT.

– Artículos 10.1, 14, 15, 16, 18, 20.a, 21.1, 24.1, 27.1, 35.1, 37, 40.2, 103.3 y 129.2 de la CE.

– Artículos 10.3 y 12 de la LOLS.

– Artículos 1.1, 3.1.c, 4, 5.c, 17, 18, 20, 23, 24.2, 28, 54.2, 58.1, 58.3, 60.2 y 68.a del ET.

– Artículos 103.1, 114.1, 114.3, 115.1.d y 115.2 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la Jurisdicción Social.

– Artículos 29 y 37.1 de la LPRL.

– Artículos 17, 18 y 19 del ACV.

– Arts. 31.1 y 33.1, del Real decreto legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

Apartado 3. La jornada de trabajo

– Artículo 40.2 de la CE.

– Convenio de la OIT 132/1970, de 24 de junio.

– Artículos 11.e, 23, 34 a 38, 41.1.a, 41.1.b, 41.1.c, y 53.2 del ET.

– Artículos 45, 46 y 47 del RD 2001/1983, de 28 de julio.

– Artículo 24 del RD 2064/1995, de 22 de diciembre.

– RD 1561/1995, de 21 de septiembre.

– Directiva 93/104/CE del Consejo, de 23 de noviembre de 1993.

– Directiva 94/33/CE del Consejo, de 22 de junio de 1994.

Apartado 4. El salario

– Artículo 1541 de la LEC.

– Artículo 23.3 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, de 10 de diciembre de 1948.

– Artículo 7.a del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, de 19 de diciembre de 1996.

– Convenio OIT núm. 100/1051, de 29 de junio.

– Directiva 75/117/CEE del Consejo, de 10 de febrero de 1975.

– Directiva 80/987/CEE del Consejo, de 20 de octubre de 1980.

– Artículos 35.1 y 39.1 de la CE. RD 505/1985, de 6 de marzo, sobre organización y funcionamiento del Fondo de Garantía Salarial.

– Convenio OIT núm. 173/1992, de 23 de junio.

– Artículos 3.1.c, 4.2.f, 26 a 33, 50.1.b, 68.c, 82.3.3, 85.2.c y 96.1 del ET.