

XII

ALGUNOS EJEMPLOS DE LA NEGOCIACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO EN LOS CONVENIOS COLECTIVOS DE CASTILLA Y LEÓN

Laurentino DUEÑAS HERRERO
Universidad de Valladolid

(Págs. 245 a 270)

SUMARIO

| | <u>Página</u> |
|---|---------------|
| I. LA NEGOCIACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO | 246 |
| II. LA DURACIÓN DE LA JORNADA LABORAL | 247 |
| 1. La distribución irregular de la jornada | 247 |
| 2. La flexibilidad de los descansos | 251 |
| III. LAS HORAS EXTRAORDINARIAS Y SU COMPENSACIÓN | 254 |
| IV. LAS VACACIONES | 259 |
| 1. Duración, distribución y contraprestación | 259 |
| 2. Incapacidad temporal y vacaciones | 262 |
| V. CONCLUSIONES | 265 |
| VI. ANEXO. FICHA TIPO SOBRE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA DEL TIEMPO DE TRABAJO EN CASTILLA Y LEÓN | 266 |

RESUMEN

Los interlocutores sociales pactan la duración de la jornada laboral en los convenios colectivos sectoriales y en los de empresa. Con carácter general, en la fase de negociación se toman como materias a discutir, principalmente: la distribución

irregular de la jornada anual, los descansos, las horas extraordinarias y las vacaciones. El estudio que se presenta recoge y analiza las cláusulas relativas al tiempo de trabajo presentes en algunos convenios colectivos que han estado vigentes durante los últimos años en el ámbito territorial de Castilla y León.

ABSTRACT

The social partners agree to the duration of the labor day in the sectorial collective agreements and those of company. With general character, in the phase of negotiation they are taken like matters to discuss, mainly: the irregular distribution of the working year, the rests, the overtime and the vacations. This essay gathers and analyzes the clauses relative to the working time in some collective agreements that are been effective during the past few years in the territorial scope of Castilla and Leon.

Palabras clave: interlocutores sociales, negociación colectiva, convenio colectivo, tiempo de trabajo, jornada laboral, descansos, horas extraordinarias, vacaciones.

Key words: Social partners, collective bargaining, collective agreement, working time, labor day, rests, overtime, vacations.

I. LA NEGOCIACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO

La negociación del tiempo de trabajo es un buen ejemplo del funcionamiento de la articulación convencional en Castilla y León porque es una de las máximas expresiones de la correlación existente entre lo acordado en los ámbitos funcional y territorial; de ahí que, normalmente, los convenios de empresa tomen como referencia la jornada establecida como mínima en el correspondiente de sector, aplicando las reglas propias de la mencionada articulación.

Aunque la ley fija las condiciones básicas y mínimas del tiempo de trabajo (artículos 34 a 38 del Estatuto de los Trabajadores, en adelante, ET), deja un margen para la intervención de la negociación colectiva, especialmente para la mejora de lo dispuesto en la norma estatal. De este modo, se puede observar cómo en los convenios colectivos registrados en nuestra Comunidad Autónoma se produce una paulatina reducción de la jornada laboral respecto a años precedentes.

En pocas palabras, la negociación colectiva puede entrar a regular: la duración anual de la jornada y su distribución irregular; la jornada ordinaria diaria; la consideración como tiempo de trabajo efectivo del descanso intermedio intrajornada continuada; la opción de retribuir o compensar por descanso retribuido la hora extraordinaria; la consideración de la realización obligatoria de horas extras y el pacto del período de vacaciones, respetando la duración mínima legal.

En este estudio se analizan las cláusulas de algunos convenios colectivos registrados durante 2005 en Castilla y León, que han estado vigentes en los últimos años.

II. LA DURACIÓN DE LA JORNADA LABORAL

En el párrafo segundo del artículo 34.1 del Estatuto de los Trabajadores se dice expresamente que «la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo será de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual», por tanto deja abierta la posibilidad de negociar jornadas de duración inferior a la máxima ordinaria, y, como se establece en el primer párrafo del mencionado precepto, «la duración de la jornada de trabajo será la pactada en los convenios colectivos o contratos de trabajo».

1. LA DISTRIBUCIÓN IRREGULAR DE LA JORNADA

En el convenio colectivo se pueden establecer jornadas inferiores, en cómputo anual, al promedio de las 40 horas semanales. De esta forma, en algunos convenios, aunque no se diga exactamente el número de horas/año, se puede deducir fácilmente que la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo está por debajo de las 40 horas/semana en cómputo anual. Veamos cómo se mejora esta cifra en la siguiente descripción: «La jornada máxima anual y los días máximos de trabajo efectivo de los empleados públicos serán el resultado de descontar a los 365 días que tiene el año natural (366 en años bisiestos) el total de sumar al número de domingos y sábados que concurren cada año, 14 festivos, 2 días por Navidad (24 y 31 de diciembre), 22, 25 o 27, según los casos, días de vacaciones, y de multiplicar el resultado así obtenido por 7 horas de promedio diario de trabajo efectivo, en lo que se refiere a la jornada ordinaria. A todos los efectos se considerará trabajo efectivo el prestado dentro del horario establecido por el órgano competente y el que corresponde por los permisos retribuidos, así como los créditos de horas retribuidos para funciones sindicales»⁽¹⁾.

Otras veces, la definición empieza marcando el número exacto de horas de trabajo efectivo al año en jornada ordinaria completa y en los contratos a tiempo parcial, y «se establece una jornada anual de 1.554 horas de trabajo efectivo, con una jornada de referencia de 35 horas semanales. La jornada ordinaria será de lunes a viernes. En los meses de julio y agosto se realizará jornada continuada, estableciéndose, si fuese necesario, las rotaciones y guardias para cubrir las necesidades de la producción y los servicios correspondientes. Se establece para el profesorado un máximo de 25 horas lectivas semanales, lo que supone un máximo de 1.110 horas lectivas al año, con carácter ordinario dentro de sus 35 horas laborables semanales. En los contratos a tiempo parcial para dicho personal se mantendrá la proporción anterior entre horas lectivas efectivas y el resto de sus cometidos profesionales»⁽²⁾.

(1) Artículo 8 del Convenio Colectivo para el Personal laboral del Ayuntamiento de Carbonero El Mayor, Segovia, y, en parecidos términos, en el artículo 11 del Convenio Colectivo del Ayuntamiento de San Ildefonso, Segovia, o en el artículo 7 del Convenio Colectivo para el Personal Laboral de la Diputación Provincial, Ávila; también artículo 11.1 del Convenio Colectivo del Personal Laboral del Ayuntamiento de Peguerinos, Ávila.

(2) Artículo 18 del Convenio Colectivo de la Fundación para la Formación y Empleo de Castilla y León.

En ocasiones, se produce una adaptación o reducción de la jornada anual y se crea una diferencia en el número de horas según el turno, así «la jornada será de 1.645 horas anuales para los turnos de mañana y tarde y de 1.470 horas anuales para el turno de noche»⁽³⁾. Esto sucede sobre todo en las empresas del sector de limpieza. O bien, según se trate de jornada continuada o partida, aunque aquí la diferencia es menor: «la jornada laboral de la empresa será de 1.784 horas anuales de trabajo efectivo en jornada continuada y de 1.770 horas efectivas de trabajo en jornada partida»⁽⁴⁾.

La cláusula convencional donde se pacta la jornada mixta (anual y semanal de tiempo) consiste en marcar unas horas a la semana y luego establecer el cómputo anual. Por ejemplo, se diferencia entre: «a) Semanal, de 40 horas semanales distribuidas en cinco días de trabajo continuado y dos de descanso consecutivos; siendo los días de descanso sábado y domingo o domingo y lunes, excepto para los servicios regulares y urbanos, que podrán ser cualquier día de la semana, siempre que sean dos días consecutivos; b) Anual, jornada para el presente convenio de 1.792 horas»⁽⁵⁾. En función de la actividad que se desarrolle y del momento de efectuarla, hay convenios que recogen una jornada máxima anual de horas de trabajo efectivo (1.632), una jornada bisemanal (76 horas, correspondientes a un promedio de 38 horas semanales que se distribuirá en 3 turnos, mañana (desde las 8 hasta las 14,55), tarde (desde las 15 hasta las 21,55) y noche (desde las 22 hasta las 8 del día siguiente), de forma que los turnos de mañana y tarde trabajarán 236 días efectivos al año y el turno de noche trabajará 163 días efectivos al año⁽⁶⁾. En otros convenios simplemente se señala una jornada laboral mixta, estableciéndose la equivalencia entre la jornada fijada en 40 horas semanales, que se corresponden en su cómputo anual con —por ejemplo— 1.800 horas de trabajo efectivo⁽⁷⁾. En definitiva, se puede marcar un cómputo semanal o anual de la jornada laboral, bien continuada o partida, que será de 37 horas y 30 minutos semanales en jornada continuada (módulo semanal), que en cómputo anual será de 1.657,50 horas de trabajo efectivo, considerando como tal el tiempo de 20 minutos que el trabajador dispone para el bocadillo, «no obstante y de mutuo acuerdo entre empresa y trabajadores en cada centro de trabajo la jornada podrá realizarse en jornada partida»⁽⁸⁾.

A veces el calendario laboral sirve como referencia para examinar si se ha producido un exceso de jornada respecto a las horas de trabajo efectivo en cómputo anual y, si así ha sido, se debe proceder a compensar el exceso de jornada; por ello,

(3) Artículo 7 del Convenio Colectivo para los trabajadores de Limpieza del Hospital General de Segovia y la Empresa INDULISA, SA, Segovia.

(4) Artículo 6 del Convenio Colectivo de ALRESA, Segovia.

(5) Artículo 20 del Convenio Colectivo de Transporte de Viajeros por Carretera y Transportes Urbanos, Ávila.

(6) Artículo 7 del Convenio Colectivo del Personal de Limpieza del Hospital de Nuestra Señora de Sonsoles, Ávila.

(7) Artículo 9 del VI Convenio Colectivo de la Clínica de Santa Teresa, SA, Ávila.

(8) Artículo 7 del Convenio Colectivo del sector de Captación, Elevación, Conducción y Tratamiento de Aguas, Zamora.

«se acuerda que cada trabajador disfrute de dos puentes completos que se distribuirán entre las siguientes fechas: 25 de abril, 3 de mayo, 17 de mayo, 31 de octubre, 5 de diciembre y 7 de diciembre; dos días de libre elección, dos tardes de descanso en las fiestas de San Pedro y dos tardes de descanso en las fiestas de Navidad, siendo todos los descansos retribuidos y operando este sistema de descanso, siempre y cuando en cada sección quede al menos el 50 por 100 del personal de la misma. Las 25 horas y 48 minutos restantes se repartirán como reducción de media hora de jornada diaria en el horario de entrada por la mañana, distribuidas a partir del 1 de marzo de 2005 hasta el 4 de mayo que se prolongarán en tantos días como el trabajador pudiera faltar al trabajo por causa justificada»⁽⁹⁾.

La jornada regular del año se recoge en el calendario laboral elaborado por el empresario y, normalmente, negociado —o, incluso, acordado— con los representantes legales de los trabajadores. «Los calendarios laborales de cada centro regularán como mínimo los siguientes extremos: distribución diaria de la jornada laboral, el descanso semanal, los turnos de trabajo, los horarios de trabajo y los días de descanso. Los calendarios laborales anuales serán propuestos por el Ayuntamiento y negociados y acordados con los representantes de los trabajadores, antes del día 31 de diciembre de cada año en el ámbito de la Comisión Paritaria de Seguimiento, entrando en vigor el día 1 de enero del año siguiente»⁽¹⁰⁾. Un ejemplar de éste debe exponerse en lugar visible del centro de trabajo, precisamente porque en dicho documento deben aparecer las siguientes circunstancias laborales: el horario de trabajo, la distribución anual de los días de trabajo, los descansos semanales o entre jornadas y otros días inhábiles, a tenor todo ello de la jornada pactada⁽¹¹⁾. Todo esto significa que en el calendario se recoge lo negociado en materia de tiempo de trabajo, desde los horarios hasta la distribución regular o irregular de la jornada, y son numerosos los convenios que especifican un procedimiento para su elaboración y los plazos para su aprobación.

La distribución irregular de la jornada, también llamada flexibilidad, normalmente es fruto de un acuerdo, de ahí que «durante la vigencia del presente Convenio será de aplicación el acuerdo alcanzado entre la Dirección de ACL y el Comité de Empresa en materia de “flexibilidad”. El acuerdo de flexibilidad, suscrito en ACL, será prorrogado por el mismo tiempo que lo pueda hacer nuestro cliente, si éste lo mantiene en los mismos términos, salvo el número de días afectados por la bolsa, que serán asumidos en nuestro acuerdo»⁽¹²⁾. Y, del mismo modo que ha sido previo acuerdo el establecimiento de la jornada irregular, también los límites mínimos y máximos fijados «podrán ser modificados a nivel de empresa y previo acuerdo

(9) Artículo 13 del Convenio Colectivo de la empresa Gamar Automoción, SL, Zamora.

(10) Artículo 10 del Convenio Colectivo para el Personal Laboral del Ayuntamiento de Peguerinos, Ávila.

(11) Artículo 7 del Convenio Colectivo del Sector de Captación, Elevación, Conducción y Tratamiento de Aguas, Zamora.

(12) Disposición transitoria del Convenio Colectivo de la Empresa Arroyo, SA, 2005 y 2006, Valladolid.

con los representantes legales de los trabajadores o trabajadores directamente, en su defecto»⁽¹³⁾.

La distribución irregular de la jornada anual —o diaria habitual a lo largo del año— debe establecerse «mediante convenio colectivo o, en su defecto, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores» (artículo 34.2 del ET), pudiendo pactarse en el convenio de sector pero también por acuerdos de empresa; así se dice en el Convenio Colectivo del sector de Industrias Siderometalúrgicas de Palencia):

- 1.º) Se exige previo acuerdo con la representación legal de los trabajadores para que las empresas puedan establecer la distribución irregular de la jornada.
- 2.º) La distribución irregular debe estar justificada: por «necesidades de fabricación y/o suministro a los clientes».
- 3.º) Puede reducirse o ampliarse la jornada diaria habitual, «de forma que se pueda reducir dicha jornada diaria hasta un mínimo de 6 horas o prolongarse hasta un máximo de 10 horas».
- 4.º) «Las horas trabajadas en más o en menos de acuerdo con la jornada preexistente pasarán a formar parte de una bolsa individualizada de cada trabajador, que deberá regularizarse anualmente en la forma en que las partes negociadoras establezcan».
- 5.º) «En ningún caso el trabajador verá reducido o aumentado su salario mensual con motivo de la mayor o menor jornada circunstancialmente realizada».
- 6.º) Por último, «las empresas que tengan establecido por pacto o Convenio —vigente o prorrogado—, acuerdos en materia de flexibilidad y/o distribución irregular de la jornada, con anterioridad a la firma de este Convenio mantendrán su contenido en los términos preexistentes»⁽¹⁴⁾.

En definitiva, en las empresas se podrá distribuir la jornada establecida a lo largo de todo el año mediante criterios de fijación uniforme o irregular, afectando a toda la plantilla o de forma diversa por secciones o departamentos, pero previo acuerdo con los representantes de los trabajadores. La negociación colectiva suele autorizar a la empresa para que proceda a la distribución irregular de la jornada a lo largo del año, siempre que no se superen los límites legales de trabajo diario y semanal, ni afecte a los períodos mínimos de descanso. Estos límites pueden recogerse ya en el propio convenio, por ejemplo, autorizando a la dirección de la empresa para que fije un máximo de 22 semanas al año para cada trabajador, en las cuales la jornada

(13) Artículo 14.4 del Convenio Colectivo del sector de Oficinas y Despachos, Zamora.

(14) Artículo 16 del Convenio Colectivo del sector de Industrias Siderometalúrgicas, Palencia.

podrá sobrepasar la media semanal legal (40 horas), pero respetando unos límites máximos de 50 horas semanales, 9 horas diarias de lunes a viernes y 5 horas los sábados, y otros mínimos, ya que durante el resto de las semanas del año la jornada no podrá en ningún caso ser inferior a 32 horas y 30 minutos a la semana, ni a 6 horas y 30 minutos al día, a excepción de los sábados, en que serán 5 horas. Lo dicho nos indica que se negocia cada vez con más asiduidad la distribución irregular, pero que los interlocutores regulan con detalle un marco que finalmente no puede superarse, pudiéndose ajustar la previsión anual y evitar jornadas anuales que excedan de la recogida en el convenio (por ejemplo, «en el mes de octubre de cada año, la Dirección se reunirá con los Delegados de Personal a fin de ajustar la previsión anual y evitar sobrepasamiento de jornada»⁽¹⁵⁾).

2. LA FLEXIBILIDAD DE LOS DESCANSOS

Los agentes sociales suelen pactar que el descanso diario dentro de la jornada continuada se considere como trabajo efectivo (artículo 34.4 del ET). El descanso diario entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente debe ser, como mínimo, de 12 horas (artículo 34.3 del ET), salvo algunas excepciones. Por su parte, el descanso mínimo semanal es de día y medio ininterrumpido acumulable por períodos de hasta 14 días, y para los menores será, como mínimo, de 2 días ininterrumpidos. Estas materias no pueden ser modificadas, salvo excepciones, por la regulación de la negociación.

Es habitual que la jornada de trabajo efectivo se marque en cómputo anual y, a renglón seguido, se considere, para el personal con jornada continuada con derecho a disfrutar de un período de descanso, que éste se compute como trabajo efectivo «y que no podrá ser compensado ni acumulado»⁽¹⁶⁾. De una forma más descriptiva, se manifiesta por los negociadores que la mejora no sólo está en el aumento temporal del descanso (30 minutos), sino también en su carácter «retribuible y no recuperable», aunque en alguno de los convenios analizados se obliga a la permanencia en el recinto de la factoría⁽¹⁷⁾, posibilidad que ya fue desestimada por la jurisprudencia. En este mismo convenio se obliga a la negociación permanente de esta circunstancia para que la mejora «no se considere como condición más beneficiosa, derecho adquirido o compromiso entre partes que opere automáticamente en caso de reducción legal o convencional de la jornada de trabajo, sino que las partes interesadas y legitimadas en este Convenio deberán renegociar el tiempo de descanso y su consideración como de trabajo efectivo, en su caso». Esto no otra cosa significa que el tiempo de trabajo efectivo es también el de descanso acordado como tal, lo que conlleva que un convenio con más horas anuales efectivas de trabajo puede llegar por esta vía a una reducción de su jornada laboral regular.

(15) Artículo 22 del Convenio Colectivo de Empresas Lácteas Castellano Leonesas, SA, Zamora.

(16) Artículo 10 del Convenio Colectivo de la Empresa de Galletas Siro, SA, Zamora.

(17) Artículo 11 del Convenio Colectivo de la Empresa Ibergel, SA, Zamora.

Lo mismo sucederá con los descansos «para la higiene personal» si la jornada continuada supera las 6 horas, que pueden considerarse tiempo de trabajo efectivo si así lo establece el convenio de aplicación: «antes del bocadillo y al final de la jornada, se disfrutarán 10 minutos, computados como tiempo efectivo de trabajo para la higiene personal»⁽¹⁸⁾.

Dentro de la jornada también deben incluirse las «horas de presencia», que pueden limitarse hasta un máximo, de forma tal que el conjunto de dichas horas más las de carácter ordinario suman un tope que «sólo se podrá alcanzar en casos extremos de auténtica necesidad, como avería en plena carretera, accidente, o por causas de fuerza mayor, siempre demostrable, y previo conocimiento de la representación sindical»⁽¹⁹⁾.

La jornada semanal puede organizarse regularmente siguiendo criterios de flexibilidad en los horarios diarios, por ejemplo, tras el establecimiento de una jornada laboral mixta de 35 horas semanales y de 1.519 horas anuales, así se manifiesta que «la jornada laboral en las dependencias administrativas y en aquellos trabajos no sujetos a turnos, se realizará con carácter general de lunes a viernes entre las 7,30 h y 15,30 h. Tendrá la consideración de horario obligado, de lunes a jueves, el comprendido entre las 8,30 y 14,30 horas, y los viernes hasta las 14,00 h teniendo la consideración de horario flexible el resto. Con carácter excepcional podrá recuperarse el tiempo que falte para completar la jornada semanal los viernes de 16,30 h a 18,30 horas»⁽²⁰⁾. La regulación de estos «horarios flexibles» casi siempre toma como referencia la jornada semanal, de forma que, si no se completa la jornada establecida dentro de los márgenes horarios, la jornada pendiente se efectuará, semanalmente, por la tarde. En parecidos términos a los mencionados se dice que «la parte principal del horario, llamado tiempo fijo o estable, será de 6 horas diarias, de obligada concurrencia, entre las 8,30 horas y las 14,30 horas, siendo considerado como horario flexible el resto. La parte flexible del horario podrá completarse dentro de los siguientes bloques horarios: Desde las 7,00 horas hasta las 7,45 horas y desde las 15,00 horas hasta las 20,00 horas. En caso de que no se complete la jornada establecida dentro de estos márgenes horarios, anteriormente señalados, se efectuará, semanalmente, por la tarde»⁽²¹⁾. O bien, sin dejar la referencia temporal de lunes a viernes para su aplicación, se señala otra más amplia; por ejemplo, se permite la realización de la jornada continuada desde el 16 de junio hasta el 15 de septiembre, ambos inclusive, y durante este período de jornada continuada «el horario será lunes a viernes, de 8 a

(18) Artículo 7 del Convenio Colectivo del Personal de Limpieza del Hospital de Nuestra Señora de Sonsoles, Ávila.

(19) Artículo 15 del Convenio Colectivo de Faenas Agrícolas y artículo 25 del Convenio Colectivo de Transporte de Mercancías por Carretera, Segovia.

(20) Artículo 15 del Convenio Colectivo de la Diputación Provincial, Palencia.

(21) Artículo 27 del Convenio Colectivo del Patronato Municipal de Deportes, Palencia.

14,40 horas, pudiéndose aplicar una flexibilidad en el horario de entrada, de 8 a 8,20 horas y en el de salida, de 14,40 a 15 horas»⁽²²⁾.

Una buena definición del concepto de horario flexible la encontramos en el Convenio Colectivo del Personal Laboral del Ayuntamiento de Golmayo, donde se establece que «el horario de trabajo se desarrollará, con carácter general en *régimen de horario flexible*, cuya parte principal, llamado *tiempo fijo o estable*, será de 5 horas diarias, que serán de obligada concurrencia para todo el personal, entre las 9 y las 14 horas. *La parte variable del horario*, que constituye el tiempo de flexibilidad del mismo, y a efectos de su cómputo y recuperación será *la diferencia entre la jornada ordinaria establecida de acuerdo con el párrafo primero y las 5 horas diarias que constituyen la parte fija del horario*, se deberá realizar teniendo en cuenta las necesidades del servicio, entre las 7,45 horas y las 15,15 horas de lunes a viernes y entre las 16 y las 19 horas de lunes a jueves. La flexibilidad horaria no será de aplicación a los trabajadores que prestan servicio en régimen de turnos»⁽²³⁾. No se está hablando de jornada laboral, sino de cómo distribuir la cantidad de tiempo de trabajo dentro de la jornada diaria o semanal; en definitiva, lo que se flexibiliza es el horario.

No se entiende que en algún convenio se dé por bueno el hecho de que no se pueda interrumpir la jornada, aunque ésta sea superior a 6 horas, y se sustituya este descanso por una compensación económica, así se dice que «aquellos trabajadores con la categoría de conductor que presten sus servicios con una jornada continuada superior a 6 horas y que por necesidades del servicio no puedan interrumpir su jornada para disfrutar del bocadillo, percibirán una compensación económica diaria y por día efectivamente trabajado de 1,89 euros»⁽²⁴⁾ (podemos considerar que estamos en presencia de una cláusula nula). Siguiendo con su delimitación, los tiempos de descanso no deben confundirse con los trabajos dentro o fuera de la jornada, donde el trabajador tiene una ocupación distinta a la principal de su actividad, por ejemplo, se considera tiempo efectivo de trabajo «el período de la jornada en que el trabajador realiza funciones de conducción efectiva y todos aquellos trabajos auxiliares, o bien trabajos que realice en función de los pasajeros o esté sujeto a la vigilancia de su vehículo, como: repostar, revisar niveles, subida y bajada de viajeros cuando esté el conductor, preparación de la hoja de ruta, expedición de billetes, toma y deje del servicio»⁽²⁵⁾.

Es necesario conocer las referencias de entrada y salida al puesto de trabajo y, principalmente, el momento en que se inicia el cómputo de la jornada diaria, que puede estar redactado de mutuo acuerdo entre las partes para las distintas secciones

(22) Artículo 24 del Convenio Colectivo de Gas Natural Castilla y León, SA.

(23) Artículo 18 del Convenio Colectivo del Personal Laboral del Ayuntamiento de Golmayo, Soria.

(24) Artículo 19 del Convenio Colectivo de la Corporación Española de Transporte, SA, Ávila.

(25) Artículo 21 del Convenio Colectivo del sector de Transporte de Viajeros por Carretera y Servicios Urbanos, Ávila.

de fábrica⁽²⁶⁾. En los convenios colectivos suele manifestarse que la jornada laboral empezará y terminará en el centro de trabajo, llevándose el horario de trabajo al propio calendario laboral, que debe negociarse entre los representantes de los trabajadores y las empresas⁽²⁷⁾. No obstante, aunque en el cómputo del tiempo de trabajo se debe tener en cuenta el trabajo efectivo, excluyendo los tiempos de acceso al trabajo, se puede prever lo contrario en convenio colectivo o contrato de trabajo; así, en algún convenio se dice que «el cálculo de la jornada comenzará en el lugar de trabajo y al inicio de las operaciones preparatorias para empezar la actividad. La finalización corresponderá, también en su lugar de trabajo, cuando se terminen las actividades propias de su categoría o profesión, conforme las normas en vigor. En todo caso, será tiempo de trabajo el invertido en el desplazamiento entre el centro de trabajo habitual y el lugar donde se realice la actividad»⁽²⁸⁾.

III. LAS HORAS EXTRAORDINARIAS Y SU COMPENSACIÓN

Son horas extraordinarias las que se trabajan por encima de la jornada máxima ordinaria establecida en el convenio o contrato individual. En términos del Estatuto, la hora extraordinaria es aquella que se realiza sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo (artículo 35.1 del ET) y debe tenerse en cuenta que en los 4 meses siguientes a su realización se pueden compensar con descansos. Las horas extras pueden ser comunes (voluntarias) o por fuerza mayor (obligatorias). Por convenio colectivo se puede optar entre abonar las horas extras comunes en una cuantía específica, pero nunca por debajo de la retribución correspondiente al valor de la ordinaria, o también se pueden compensar por tiempos equivalentes de descanso retribuido, en cuyo caso no se considerarán para el tope máximo. Las horas extras por fuerza mayor no computan a efectos de la jornada máxima ni del número máximo de horas extraordinarias anuales.

Las horas extras están muy relacionadas con la distribución irregular de la jornada anual, de forma que, si ésta se completa antes de llegar a finalizar el año, el resto de días deben ser de descanso, o, si se trabaja, serán horas extraordinarias, al sobrepasar la jornada máxima anual. La jornada efectiva de trabajo para el tiempo de vigencia del convenio —como se ha dicho— generalmente se establece en un número de horas al año, que serán distribuidas dentro de cada semana, de lunes a viernes; si bien, si en cómputo anual resultase una cantidad superior a la jornada anual efectiva señalada, el exceso debe compensarse al trabajador con días libres⁽²⁹⁾. Si el trabajador hubiera llegado a completar la jornada antes de que finalice el año,

(26) Artículo 10 del Convenio Colectivo de la Empresa de Galletas Siro, SA, Zamora.

(27) Artículo 7 del Convenio Colectivo del sector de Captación, Elevación, Conducción y Tratamiento de Aguas, Zamora.

(28) Artículo 35.4 del Convenio Colectivo del Personal Laboral del Centro de Hemoterapia y Hemodonación de Castilla y León.

(29) Artículo 10 del Convenio Colectivo de la Empresa Ibergel, SA, Zamora.

el resto de días deben ser de descanso, o, si se trabaja, serán horas extraordinarias al superar la jornada anual. Esto se debe comprobar al final del año laboral o al vencimiento del contrato, así se dice expresamente que «la distribución irregular de la jornada no afectará a la retribución y cotizaciones del trabajador»; por tanto, «si como consecuencia de la irregular distribución de la jornada, al vencimiento de su contrato el trabajador hubiera realizado un exceso de horas, en relación a las que corresponderían a una distribución regular, el exceso será abonado en su liquidación, según el valor de la hora extraordinaria»⁽³⁰⁾.

Es característico de la negociación colectiva la creación del denominado «plus de disponibilidad», que en muchas ocasiones se acompaña en su definición con las características propias de las horas extraordinarias: realización fuera de la jornada, voluntariedad o compromiso de atender las tareas y compensación económica sólo cuando se preste dicha disponibilidad. Podemos comprobar lo dicho con el «plus de disponibilidad de mantenimiento», que se crea en el departamento del mismo nombre como «una disponibilidad de personal para atender las urgencias y trabajos propios de mantenimiento y reparación de máquinas, útiles e instalaciones fuera de la jornada normal de trabajo o fuera de la jornada establecida como laborable en el calendario laboral del centro de trabajo. El carácter de disponibilidad indicado supone el compromiso por parte de las personas afectadas en función de su tarea de atender los trabajos, siempre que sean requeridas para ello (...). Causará baja en la percepción de este plus quien no se encuentre en situación de disponibilidad cuando sea requerido para ello. En compensación por este compromiso se abonará a los trabajadores acogidos a este plus la cantidad de 90,15 euros mensuales por los meses en que preste dicha disponibilidad»⁽³¹⁾.

A su vez, hay pluses que remuneran actividades muy próximas al concepto de horas extraordinarias, como puede ser el llamado plus por «alteración del horario habitual» o «prima de llamada», que se cuantifica en un anexo, y se percibirá: «a) En el caso de que el trabajador fuera avisado para cualquier tipo de trabajo y dicho aviso produzca una modificación de su horario habitual. b) En el caso de que el trabajador fuera avisado, una vez que hubiera abandonado el Centro de Trabajo tras la realización de su jornada laboral. c) En el caso de que el trabajador prolongase su jornada de trabajo, por indicación de la Empresa, por tiempo superior a 3 horas. Transcurridas dichas 3 horas deberá hacerse un alto suficiente para descansar»⁽³²⁾.

En algunos convenios colectivos parece que no quiere denominarse como horas extraordinarias a las que en realidad sí lo son, para ello es suficiente con detenerse en la definición que ofrecen de ese tiempo extra de trabajo y en su contraprestación. Por ejemplo, se consideran como «trabajos extraordinarios» los que «se realicen en

(30) Apartados 4 y 5 del artículo 12 de los Convenios Colectivos de los sectores del Metal Comercio y Metal Industria, Zamora, o en el artículo 14.5 y 6 del Convenio Colectivo del sector de Oficinas y Despachos, Zamora.

(31) Artículo 38.6 del Convenio Colectivo de la Empresa Galletas Siro, SA, Zamora.

(32) Artículo 30 del Convenio Colectivo de la Empresa Tableros TRADEMA, SL, Valladolid.

horas que excedan de la jornada convenida..., que se remunerarán con las gratificaciones establecidas en el presente Acuerdo. Tendrán carácter excepcional, no siendo en ningún caso retribuciones fijas en su cuantía ni periódicas en su devengo»⁽³³⁾, o cuando se dice que «las empresas que realicen balances e inventarios o pedidos fuera de la jornada laboral y que tendrán que ser estas actividades, en todo caso, pactadas y de mutuo acuerdo entre empresa y trabajador/a, se abonarán como si de horas extraordinarias se tratase»⁽³⁴⁾.

Por otra parte, el hecho de que se rebase la jornada ordinaria no significa que se esté en presencia de horas extraordinarias, siempre que se respeten los descansos legalmente establecidos, pues luego esa ampliación puede compensarse con una disminución de la jornada durante el resto del año, sin superar en ningún caso la jornada máxima anual prevista en el convenio. Normalmente esto sucede en un período específico del año y tras acuerdo con la representación legal de los trabajadores. Puede verse cuando se desarrolla la distribución diaria de la jornada, y se dice que «expresamente se conviene que durante el período estival de 1 de junio a 30 de septiembre, la jornada ordinaria podrá ser ampliada sin perjuicio de no rebasar el cómputo anual de jornada, por lo que en aquellas empresas que aplicasen la jornada máxima ordinaria durante el cuatrimestre señalado tendrán en compensación que disminuir la citada jornada durante el resto del año hasta compensar la misma anualmente. La distribución se efectuará sin que ningún día se exceda de 9 horas diarias ordinarias tal y como se prevé en los párrafos 3 y 4 del número 2 del artículo 4 del Estatuto de los Trabajadores. Esta modificación de jornada será confirmada por los Delegados de Personal, Comités de Empresa o en su defecto se acordará por la Comisión Paritaria de este Convenio. Quedan excluidos los trabajadores temporeros»⁽³⁵⁾. La situación descrita más parece un acuerdo de distribución irregular de la jornada anual, porque en ningún caso se supera la jornada máxima anual. En sentido contrario, si se realizase una jornada anual superior a la prevista, pensamos que se está en presencia de verdaderas horas extras; por ejemplo, si se habla de «prolongación de jornada» y se dice que se paga como un complemento específico porque «retribuye aquellos puestos de trabajo que, de forma reglada y continua, realizan una jornada anual superior a la general. Su cuantía viene determinada por el valor de la hora de prolongación asociada al nivel de complemento de destino del puesto de que se trate. Para determinar la cuantía mensual imputable al complemento específico, se multiplica el número de horas de prolongación de jornada por el valor de la hora de prolongación y el resultado se divide entre 12»⁽³⁶⁾.

En otras ocasiones, efectivamente no hay horas extraordinarias cuando la ampliación de la jornada legal se hace para recuperar las horas perdidas por causa mayor, como son las «incidencias climatológicas», así se establece que «las horas perdidas

(33) Artículo 9 del Personal Laboral de la Diputación Provincial, Ávila.

(34) Artículo 6 del Convenio Colectivo para el Comercio en general, Segovia.

(35) Artículo 15 del Convenio Colectivo de las Industrias de Hostelería, Palencia.

(36) Disposición adicional cuarta del Convenio Colectivo del Patronato Municipal de Deportes, Palencia.

por los trabajadores fijos, por causa de las lluvias u otras incidencias atmosféricas, serán recuperables en un 50 por 100 por ampliación de la jornada legal en días sucesivos, abonándose íntegramente el salario correspondiente a la jornada interrumpida, sin que proceda el pago de las horas trabajadas por tal recuperación. El período de tiempo que se agregue a la jornada ordinaria por el concepto indicado no podrá exceder de una hora, siempre dentro de los días laborales de las semanas siguientes, salvo acuerdo entre las partes. A los trabajadores temporeros y eventuales se les abonará el 50 por 100 del salario si, habiéndose presentado en su lugar de trabajo, tuviera que ser suspendido antes de su iniciación o transcurridas 2 horas de trabajo. Si la suspensión tuviera lugar después de las 2 horas de trabajo, percibirán íntegramente el salario, sin que en ningún caso proceda la recuperación del tiempo perdido»⁽³⁷⁾. En parecidos términos también se recoge en el Convenio Colectivo de Faenas Agrícolas de la provincia de Ávila, cuando se dice que «las horas de trabajo perdidas por lluvia y otros accidentes atmosféricos, en el caso de trabajadores fijos de plantilla, sólo serán recuperadas al 50 por 100 cuando éstas se pierdan exclusivamente en faenas de tratamiento de plaga o enfermedad y en el plazo de las 2 semanas siguientes. El período de tiempo que se agregue a la jornada ordinaria por el concepto indicado no podrá exceder de 1 hora diaria»⁽³⁸⁾.

También observamos que hay convenios donde se opta porque la compensación por las horas extraordinarias realizadas sea obligatoriamente por tiempo de descanso con un incremento porcentual sobre la hora ordinaria, así se dice que «las horas trabajadas que excedan de la jornada convenida, sin exceder de 80 al año, serán compensadas a razón de 1,75 horas por hora trabajada sobre la jornada normal de trabajo del puesto de que se trate, sin que quepa compensación económica, salvo en supuestos excepcionales urgentes, para prevenir o paliar siniestros y por razones estructurales»⁽³⁹⁾.

En la mayoría de las ocasiones se regula la compensación y quién toma la opción de éstas, bien por tiempo de descanso o bien por retribución. A veces será la Dirección de la empresa quien «podrá compensar las horas extraordinarias realizadas por un tiempo equivalente de descanso, en lugar de su retribución monetaria, acordando en cada caso con el trabajador el período de disfrute»⁽⁴⁰⁾. Esta opción puede ser por la empresa, pero a solicitud del trabajador: «la empresa podrá optar por la retribución de las horas extraordinarias (según el apartado de régimen económico) o por su compensación por tiempo de descanso y a solicitud del trabajador de acuerdo con la Dirección de la empresa»⁽⁴¹⁾. Así también, se dice que es la Dirección de la empresa, «la que optará por abonarlas o por compensarlas mediante descanso, a

(37) Artículo 20 del Convenio Colectivo de Trabajos Agropecuarios, Palencia.

(38) Artículo 12 del Convenio Colectivo de Faenas Agrícolas, Ávila.

(39) Artículo 20 del Convenio Colectivo del Personal Laboral del Ayuntamiento de Golmayo, Soria.

(40) Artículo 14 del Convenio Colectivo de Automoción Castellana, SA, Ávila.

(41) Artículo 19 del Convenio Colectivo de Aqualia Gestión Integral del Agua, SA, Ávila.

razón de 1 hora y 20 minutos por cada hora efectiva realizada, dentro de los 4 meses siguientes a su realización»; además, debe tenerse en cuenta que para el cálculo del límite máximo de horas extraordinarias, no se computarán las que se hayan compensado mediante descanso⁽⁴²⁾.

En otro sentido, se puede pactar que «a elección del trabajador, podrán compensarse por tiempo de descanso disfrutando 2 horas por una trabajada o 3 si se diera la condición de sábado, festivo o nocturnidad»⁽⁴³⁾; así se dice con más rotundidad que «la elección del modo de compensación será un derecho del trabajador»⁽⁴⁴⁾.

También puede suceder que, «en caso de no poder sustituir las horas extraordinarias, se respetará el tope legal y se compensarán económicamente al 175 por 100 del valor de la hora ordinaria o en descansos por el mismo porcentaje, a opción del trabajador, acumulándose en una bolsa de horas para ser disfrutadas en las fechas que, de común acuerdo, determinen las partes (empresa y trabajador)»⁽⁴⁵⁾. Esta acumulación puede hacerse por jornadas, de tal forma que se acumulen 5 horas extraordinarias para descansar una jornada⁽⁴⁶⁾.

En algún convenio se matiza que la forma de compensación se debe determinar «previamente a su realización»: a) Descanso de 1 hora y 45 minutos por cada hora extra realizada; b) Prima sobre la hora normal establecida⁽⁴⁷⁾.

La eliminación de las horas extraordinarias aparece en muchos convenios colectivos como una forma de creación o reparto de empleo, por ello en algunos casos se asume que se hará un esfuerzo encaminado «a crear un nuevo puesto de trabajo por cada 500 horas estructurales computadas»⁽⁴⁸⁾. Cuando los sujetos negociadores se marcan como uno de los objetivos de la negociación favorecer la creación de empleo, al mismo tiempo acuerdan la conveniencia de reducir al mínimo indispensable las horas extraordinarias, estableciendo, entre otros criterios, la supresión de aquellas que tengan un carácter habitual, la exigencia de que la Dirección de la empresa informe periódicamente al Comité de empresa, a los Delegados de personal y a los Delegados sindicales sobre el número de horas extraordinarias realizadas, no sólo para determinar su carácter y naturaleza, sino porque se adquieren compromisos por ambas partes, tales como «la creación de un puesto de trabajo por cada 1.500 horas extraordinarias realizadas en un año dentro de cada centro de trabajo»⁽⁴⁹⁾.

(42) Artículo 7 del Convenio Colectivo de ALRESA, Segovia.

(43) Artículo 9 del Convenio Colectivo del Personal Laboral de la Diputación Provincial, Ávila.

(44) Artículo 13 del Convenio Colectivo de Cintra Aparcamientos, SA, Ávila, o artículo 13 del Convenio Colectivo de Dornier, SA, Ávila.

(45) Artículo 13 de los Convenios Colectivos del sector Metal Comercio y Metal Industria, Zamora.

(46) Artículo 10 del sector Comercio de Alimentación, Zamora.

(47) Artículo 19 del Convenio Colectivo de Empresas Lácteas Castellano-Leonesas, SA, Zamora.

(48) Artículo 18 del Convenio Colectivo del Ayuntamiento de Ayllón, Segovia.

(49) Artículo 10 del Convenio Colectivo del sector de Comercio de Alimentación, Zamora.

En otras ocasiones se requiere una completa información: 1.º) determinar su carácter y naturaleza, en función de lo pactado en el convenio; 2.º) su registro día a día y totalización semanal, entregando copia del resumen semanal al trabajador en el parte correspondiente, y 3.º) su notificación mensual a la Autoridad Laboral, «a efectos de dar cumplimiento a lo establecido en la normativa vigente sobre cotización a la Seguridad Social»⁽⁵⁰⁾.

IV. LAS VACACIONES

La regulación legal de las vacaciones (artículo 38 del ET) consiste en:

- 1.º) El «descanso anual» en ningún caso será inferior a 30 días naturales. Siempre que se respete la duración de este mínimo legal, los convenios colectivos pueden pactar otro distinto.
- 2.º) El momento del disfrute se determinará entre empresario y trabajador.
- 3.º) Las vacaciones deben ser retribuidas, podrán fraccionarse por acuerdo entre las partes y uno de los períodos debe tener, al menos, 2 semanas laborables ininterrumpidas (artículo 8.2 del Convenio 132 de la OIT).
- 4.º) Las vacaciones no se pueden sustituir por compensación económica.
- 5.º) Si el período de servicios ha sido inferior al requerido para tener derecho al total de las vacaciones, se tendrá derecho proporcionalmente a la duración de servicios prestados.

Como veremos a continuación, duración, período de disfrute, contraprestación y situación de incapacidad temporal antes o durante las vacaciones son las circunstancias que más se pactan por la negociación colectiva.

1. DURACIÓN, DISTRIBUCIÓN Y CONTRAPRESTACIÓN

La institución jurídica de las vacaciones se regula en todos los convenios mencionando que por ley su duración es de 30 días naturales, pero la negociación puede añadir que «serán de 30 días naturales de los cuales 22 serán laborables y su devengo o cómputo será por años naturales»⁽⁵¹⁾. Aunque no es normal, podemos encontrarnos con su duración en horas, de tal forma que, «serán de 26 días laborables al año. En ningún caso podrán ser inferiores ni superiores a 176 horas en cómputo anual»⁽⁵²⁾.

(50) Artículo 21 del Convenio Colectivo de Captación, Elevación, Conducción y Tratamiento de Aguas, Zamora.

(51) Artículo 14 del Convenio Colectivo de Ontex Peninsular, Segovia.

(52) Artículo 6 del Convenio Colectivo de la Empresa Gamar Automoción, SL, Zamora.

Las vacaciones deben ser remuneradas y disfrutarse en el año, así se dice en la mayoría de los convenios: «durante el período de vacaciones se tendrá derecho a la totalidad de las retribuciones. La fecha tope para disfrutar las vacaciones será el 15 de enero del año siguiente, siempre y cuando hayan sido solicitadas con anterioridad durante el año natural y no se hayan podido disfrutar por necesidades del servicio»⁽⁵³⁾. A veces se pacta su prolongación hasta el último día del primer trimestre del año siguiente cuando no se pudieron disfrutar por culpa de una incapacidad temporal: «el período de disfrute de las vacaciones coincidirá con el año natural a partir del nacimiento del derecho, transcurrido el cual sin haberse comenzado a disfrutar, caducará el derecho a las mismas. En los casos de Incapacidad Temporal el período de disfrute de las vacaciones se ampliará hasta el 31 de marzo del siguiente año»⁽⁵⁴⁾. Sin embargo, hay convenios donde se enfatiza que, «en todo caso, la terminación de las mismas deberá ser antes del 31 de diciembre del año de que se trate»⁽⁵⁵⁾. Parece más lógico permitir que haya pacto al respecto y que «salvo acuerdo entre empresa y trabajador las vacaciones habrán de disfrutarse necesariamente en el año al que corresponden»⁽⁵⁶⁾.

En cuanto a su inicio, se puede acordar el hecho de que «no empezarán a contar ni en domingo, ni en festivo ni en día de descanso que le correspondiera librar»⁽⁵⁷⁾. También se puede manifestar que «la vacación anual se iniciará siempre en día laborable»⁽⁵⁸⁾. O bien, que «si al inicio del período vacacional, el trabajador se encontrará en situación de IT por accidente de trabajo, suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo y/o maternidad, se interrumpirá disfrutándolo posteriormente»⁽⁵⁹⁾.

El período de disfrute puede fijarse de común acuerdo con el empresario, quien también podrá convenir la división en dos períodos. «Los criterios para el disfrute serán los siguientes: a) El empresario podrá excluir como período de vacaciones aquel que coincida con la mayor actividad productiva estacional de la Empresa, previo acuerdo con los Representantes legales de los trabajadores. El resto del año se estará a lo que la Empresa y Representantes de los trabajadores acuerden, procurando mantener el debido equilibrio de la plantilla en los distintos departamentos de la Empresa. b) Por acuerdo entre el Empresario y los Representantes Legales de los Trabajadores, se podrán fijar los períodos de vacaciones de todo el personal, ya sea en turnos organizados sucesivamente, ya sea con la suspensión total de la actividad laboral, sin más excepción que las tareas de conservación, reparación y similares. En

(53) Artículo 16 del Convenio Colectivo del Ayuntamiento de San Ildefonso, Segovia.

(54) Artículo 10 del Convenio Colectivo de la Empresa Arroyo, SA, Valladolid.

(55) Artículo 13 del Convenio Colectivo de Galletas Siro, SA, Zamora.

(56) Artículo 15 del Convenio Colectivo de la Empresa Ibergel, SA, Zamora.

(57) Artículo 7 del Convenio Colectivo del Comercio en general, Segovia.

(58) Artículo 9 del Convenio Colectivo de Captación, Elevación, Conducción y Tratamiento de Aguas, Zamora.

(59) Artículo 18 del Convenio Colectivo 18 de Industrias de Hostelería, Palencia.

ningún caso el descanso semanal podrá ser absorbido por el inicio de las vacaciones. c) Cuando exista régimen de vacaciones de los trabajadores con responsabilidades familiares, tienen preferencia a que las suyas coincidan con los períodos de vacaciones escolares. d) Si existiese desacuerdo entre las partes, la jurisdicción competente fijará la fecha que para el disfrute corresponda y su decisión será vinculante. El procedimiento será sumario y preferente. El calendario de vacaciones se fijará en cada empresa y el trabajador deberá conocer la fecha que le corresponde con dos meses de antelación al período de disfrute. A los trabajadores afectados por este convenio, con contratos interanuales de duración inferior a un año se respetarán las vacaciones, no prescribiendo éstas el 31 de diciembre. En los demás casos y cuando el trabajador no pueda disfrutar las vacaciones antes del día 31 de cada año, por causas no imputables y ajenas a él, las Empresas vendrán obligadas a expedir recibo de adeudo de vacaciones. En este supuesto y con el recibo de adeudo de vacaciones, la Empresa y el Trabajador de común acuerdo fijarán la fecha del disfrute»⁽⁶⁰⁾.

La distribución puede fijarse de común acuerdo, de tal forma que, «el disfrute de las vacaciones se realizará tres semanas en período estival y el resto será negociado año a año con los Representantes legales de los trabajadores»⁽⁶¹⁾. Incluso, en algún caso las fechas de vacación pueden venir marcadas por la empresa de la que se es cliente: «las vacaciones serán coincidentes, en cuanto a su duración y fecha de disfrute, con las del calendario de nuestro cliente Renault España, SA en Palencia»⁽⁶²⁾.

Además de establecer reglas para su solicitud, en el convenio colectivo se pueden recoger preferencias, atendiendo a circunstancias personales o familiares, o bien a cuestiones relacionadas con el propio trabajo, por ejemplo, la preferencia de los trabajadores con responsabilidades familiares a que sus vacaciones coincidan con los períodos de vacaciones escolares o las de los lectores cobradores que podrán partirse hasta en cuatro períodos, en compensación de que en ciertos períodos no puedan disfrutar las vacaciones preceptivas⁽⁶³⁾. Estas reglas pueden darse de manera detallada para los casos de coincidencia de fechas, si no es posible ausentarse simultáneamente: 1.º) acuerdo entre los trabajadores; 2.º) preferencia del trabajador de mayor categoría o mayor antigüedad, salvo que hubiese ejercido dicha preferencia con anterioridad; 3.º) en caso de igualdad de categoría, se tendrán en cuenta las mismas circunstancias, primando lo regulado en el ET sobre el laudo; 4.º) finalmente, en caso de disconformidad, el trabajador afectado podrá reclamar ante el Juzgado de lo Social, que ordenará lo que proceda, de conformidad con lo dispuesto en la legislación vigente⁽⁶⁴⁾.

(60) Artículo 18 del Convenio Colectivo de Industrias de Hostelería, Palencia.

(61) Puede verse este mismo artículo 14 del Convenio Colectivo de Ontex Peninsular, Segovia.

(62) Artículo 23 del Convenio Colectivo de la Empresa Arroyo, SA, 2005 y 2006, Valladolid.

(63) Artículo 15 del Convenio Colectivo de la Empresa Pridesa Proyectos y Servicios, SA, Soria.

(64) Artículo 9 del Convenio Colectivo de Captación, Elevación, Conducción y Tratamiento de Aguas, Zamora.

Aunque no es necesario, a veces se recuerda que «las vacaciones no podrán ser sustituidas en ningún caso por compensación económica. En el caso de que no se pudieran disfrutar las vacaciones antes del 31 de diciembre, se podrán posponer hasta el 31 de enero del año siguiente»⁽⁶⁵⁾, o bien, se afirma que «todos los trabajadores afectados por el presente convenio, disfrutarán 30 días naturales de vacaciones cualquiera que sea su categoría profesional. Por ninguna circunstancia, a excepción de liquidación, podrá ser sustituido su disfrute por cuantía económica alguna, viniendo las empresas obligadas a elaborar un calendario de vacaciones de acuerdo con los representantes legales de los trabajadores con dos meses de antelación a la fecha de su efectivo disfrute»⁽⁶⁶⁾.

Por otro lado, es habitual que no siempre se reciban las mismas partidas económicas durante las vacaciones, especialmente no las extraordinarias ni las extrasalariales, sino que «el salario a percibir durante el período de vacaciones se calculará según el devengo diario, excluidas horas extras y plus de transporte, multiplicando por el número de días de vacaciones»⁽⁶⁷⁾, o bien, se indica que «si un/a trabajador/a se encontrase en situación de baja o enfermedad común o accidente no laboral en el período de sus vacaciones percibirá, además de las prestaciones que le correspondan de forma ordinaria, un complemento a cargo de la empresa de forma que se igualen sus percepciones a las que tendría en situación normal de vacaciones»⁽⁶⁸⁾.

2. INCAPACIDAD TEMPORAL Y VACACIONES

Cada vez son más numerosos los convenios que pactan normas específicas cuando la incapacidad temporal (IT) coincide con el comienzo o durante las vacaciones. No son comunes cláusulas donde se recoja que: «en el caso de que la situación de baja por incapacidad temporal se produzca coincidiendo con el disfrute de las vacaciones, no se suspenderá el período vacacional, permaneciendo entonces en situación de baja y disfrute de vacaciones»⁽⁶⁹⁾. Es más común que en la negociación se manifieste que la IT interrumpirá el cómputo de las vacaciones cuando se produzca por algunas causas concretas, tales como accidente no laboral, intervención quirúrgica o ingreso hospitalario, y luego su disfrute se realice dentro del año natural.

No obstante, hay convenios donde literalmente se parte del supuesto de que la IT puede causarse por un accidente de trabajo durante el período vacacional, interrumpiéndose de inmediato: «la situación de IT de un trabajador, como consecuencia derivada de accidente laboral o enfermedad profesional en período vacacional, interrumpirá automáticamente el disfrute de la citada vacación. No dará comienzo el

(65) Artículo 26 del Convenio Colectivo de la Fundación Centro Nacional del Vidrio, Segovia.

(66) Artículo 9 del Convenio Colectivo del sector del Comercio de Alimentación, Zamora.

(67) Artículo 12 del Convenio Colectivo de Urbasoria, UTE, Soria.

(68) Artículo 24 del Convenio Colectivo de Horno de Galletas de Aguilar, SL, Palencia.

(69) Artículo 15 del Convenio Colectivo de la Empresa Ibergel, SA, Zamora.

cómputo de las vacaciones, si en el momento de iniciarse las mismas, el trabajador se encontrara en situación de IT y/o maternidad, disfrutándolas posteriormente, siempre dentro del año natural»⁽⁷⁰⁾. Mejor, en otros casos se habla de accidente laboral o enfermedad profesional al momento de iniciarlas, de forma que «no comenzará el cómputo de las mismas si en el momento de iniciarlas el trabajador se encuentra en situación de IT por accidente laboral, enfermedad profesional o baja maternal»⁽⁷¹⁾.

Son muchos los convenios donde se señala que, en caso de que algún trabajador antes de sus vacaciones, se encuentre en situación de hospitalización o inmovilización en su domicilio —siendo verificado por el médico de empresa— y continuara de baja durante el período vacacional, no comenzará a disfrutarlas hasta que sea dado de alta hospitalaria o finalizada la situación de inmovilización, siempre y cuando sea dentro del año natural⁽⁷²⁾, o bien, que las vacaciones se interrumpirán o no se iniciarán si se produce baja por enfermedad o accidente por un período superior a 9 días, conservando el interesado el derecho de completar su disfrute una vez haya sido dado de alta, siempre que sea dentro del año natural y sin que proceda compensación económica en caso alguno. Las situaciones de incapacidad para el trabajo reconocidas serán controladas por los Servicios Médicos de la empresa⁽⁷³⁾.

Puede que no se indique la causa de la IT, ni se requiera ninguna exigencia específica para que se proceda a la interrupción: «los trabajadores que, cuando estén disfrutando de las vacaciones, entren en situación de IT, así como aquellos que tuvieran fijadas las vacaciones en calendario y causaran baja por IT antes del comienzo de su período vacacional que se prolongará durante éste, no se considerarán como vacaciones disfrutadas»⁽⁷⁴⁾. O bien, simplemente se dice: «El trabajador que antes o durante el disfrute de las vacaciones pase a situación de IT y no pueda disfrutar en su turno correspondiente todas las vacaciones o parte de ellas, no se contabilizaran como vacaciones, debiendo disfrutar el período que le resta fuera del período vacacional correspondiente»⁽⁷⁵⁾.

En otros convenios se expresa que la interrupción de las vacaciones únicamente se producirá en los casos de «accidente de trabajo, maternidad y hospitalización»⁽⁷⁶⁾; como hemos dicho *ut supra* entendemos que el primer supuesto sólo sucederá si el trabajador se accidentó antes de poder iniciar las vacaciones, y no hay duda en el caso de maternidad. No obstante, en ocasiones —y respecto a la maternidad— lo que en realidad se permite es la unión de períodos de descanso, de tal forma que «en caso

(70) Artículo 7 del Convenio Colectivo del Comercio en general, Segovia.

(71) Artículo 12 del Convenio Colectivo de Urbasoria, UTE, Soria.

(72) Artículo 12 del Convenio Colectivo de Galletas Gullón, SA, Palencia.

(73) Artículo 27 del Convenio Colectivo de la Diputación Provincial, Palencia.

(74) Artículo 15 del Convenio Colectivo de la Empresa Pridesa Proyectos y Servicios, Soria.

(75) Artículo 10 del Convenio Colectivo para la Limpieza Pública y Recogida de Basuras, Segovia.

(76) Artículo 14 del Convenio Colectivo de Ontex Peninsular, Segovia.

de baja maternal, la trabajadora podrá acumular su período vacacional a su descanso por maternidad dentro del año natural»⁽⁷⁷⁾. En definitiva, se podrán disfrutar las vacaciones fuera del período establecido por el calendario laboral negociado y enlazarse con la baja maternal según la elección de la trabajadora⁽⁷⁸⁾.

Puede darse la posibilidad de acumulación aunque la causa de la interrupción vacacional sea otra: «Podrá procederse a la interrupción del período o períodos vacacionales, pudiendo disfrutarse de los mismos con posterioridad, pero siempre dentro del año natural, cuando se produzca internamiento hospitalario, conlleve o no declaración de una situación de incapacidad transitoria, siempre que la duración de dicha hospitalización y, en su caso, de la incapacidad transitoria, supere el 50 por 100 del período vacacional que se estuviera disfrutando en ese momento, previa solicitud a la que deberá acompañarse la documentación acreditativa de tales extremos. En este supuesto, los días no disfrutados podrán tomarse en un período independiente o acumulándose a alguno pendiente»⁽⁷⁹⁾.

Como se ha analizado, normalmente se pone de relieve que la recuperación o el disfrute de esos días «deberá realizarse una vez finalizada la situación de incapacidad temporal y en cualquier caso deberán disfrutarse dentro del año natural»⁽⁸⁰⁾; pero no siempre, porque también se indica que «en el supuesto de que a un trabajador le tocara disfrutar sus vacaciones en el último turno del año y no pudiera comenzar las mismas por encontrarse en situación de IT, tendrá derecho a su disfrute hasta el mes de febrero, inclusive, del año siguiente»⁽⁸¹⁾. Si el/la trabajador/a se encontrase en situación de incapacidad temporal en el momento en que le correspondiese iniciar sus vacaciones, éstas quedarán suspendidas hasta que el/la trabajador/a sea dado de alta, fijándose de mutuo acuerdo, si fuese necesario, un nuevo período de disfrute, que podrá tener lugar como máximo hasta febrero del año siguiente⁽⁸²⁾.

Hay convenios donde se diferencia si «los trabajadores que durante el período oficial de vacaciones fijado en el calendario laboral estén en situación de incapacidad temporal, o bien sobrevenga durante las mismas, se regirá por lo siguiente: a) En caso de que algún trabajador, antes del disfrute de sus vacaciones se encontrara en situación de incapacidad temporal o maternidad, ésta continuará durante el período vacacional. Dicho trabajador no comenzará el disfrute de las mismas hasta que sea dado de alta, siempre y cuando sea dentro del año natural; b) si durante el disfrute de las vacaciones, se produjese una situación de incapacidad temporal se interrumpirá

(77) Artículo 8 del Convenio Colectivo de Indulisa, Segovia.

(78) Artículo 20 del Convenio Colectivo de la Fundación Formación y Empleo de Castilla y León.

(79) Artículo 11.10 del Convenio Colectivo del Personal de la Diputación Provincial, Ávila.

(80) Artículo 12 del Convenio Colectivo del Personal de Limpieza del Hospital de Nuestra Señora de Sonsoles, Ávila.

(81) Artículo 10 del Convenio Colectivo para la Limpieza Pública y Recogida de Basuras, Segovia.

(82) Artículo 12.5 del Convenio Colectivo regional de Castilla y León para Ayuda a Domicilio.

el cómputo de éstas hasta que se produzca su alta médica»⁽⁸³⁾. En otras ocasiones, para que esto ocurra —interrupción de las vacaciones si hay IT al inicio o durante el disfrute— se requiere hospitalización, de forma que se reanudarán a continuación de la finalización de la hospitalización, para el caso de estar disfrutando de las mismas; si no se han iniciado, se podrá disfrutar de las vacaciones, a partir del alta hospitalaria, previo acuerdo con la empresa respecto de las fechas⁽⁸⁴⁾. En cualquier caso, «la empresa estará facultada para realizar, junto con el delegado de personal y con su conocimiento, dentro de la legislación vigente, el control y seguimiento de las situaciones de IT que se produzcan, incluso dentro del período vacacional. Para el cumplimiento de lo anterior, el trabajador suministrará los datos indispensables, que sólo podrán ser usados para este cometido. En caso contrario, no se podrá aplicar el derecho a suspender el turno de vacaciones por IT en el supuesto de que las mismas se hayan comenzado a disfrutar»⁽⁸⁵⁾. En definitiva, se pueden establecer diferencias distintas según se trate de IT previa o durante el disfrute, diferenciando tipos de hospitalización; por ejemplo, «en caso de hospitalización o IT previas a su comienzo podrá modificarse el período de disfrute; si la hospitalización o la situación de IT de duración superior a 15 días sobreviniese durante el disfrute vacacional se interrumpirá dicho período, disfrutándose posteriormente cuando las necesidades del servicio lo permitan»⁽⁸⁶⁾.

Una forma poco usual de interrupción de las vacaciones es la regulada en el Convenio Colectivo de la Empresa Pridesa Proyectos y Servicios, SA, de Soria, donde se establece que «si las vacaciones fuesen interrumpidas por requerimiento de la Empresa, y previo conocimiento de los delegados de personal, el período disfrutado no será computable, salvo que el requerimiento fuera por causa imputable al trabajador o por razones de fuerza mayor, debiendo realizar en cualquier caso su jornada normal de trabajo»⁽⁸⁷⁾. Esto significa que, si se produce la interrupción por iniciativa empresarial que no sea fuerza mayor, las vacaciones deberán disfrutarse de nuevo íntegramente.

V. CONCLUSIONES

El tratamiento de la negociación colectiva del tiempo de trabajo es una manifestación del principio de complementariedad porque los interlocutores intentan mejorar las jornadas de años anteriores y especialmente la máxima de 1.826 horas/año

(83) Artículo 13 del Convenio Colectivo de Galletas Siro, SA, Zamora.

(84) Artículo 23 del Convenio Colectivo de Transporte de Viajeros por Carretera y Servicios Urbanos, Ávila.

(85) Artículo 12 del Convenio Colectivo de Cintra Aparcamientos, SA, Ávila y artículo 12 del Convenio Colectivo de Dornier, SA, Ávila.

(86) Artículo 21 del Convenio Colectivo del Personal Laboral del Ayuntamiento de Golmayo, Soria.

(87) Artículo 15 del Convenio Colectivo de Empresa Pridesa Proyectos y Servicios, SA, Soria.

y 27 minutos, con una tendencia a la regulación de la jornada anual. Esta mejora se refiere también a otros institutos, así la consideración como tiempo de trabajo efectivo del descanso intrajornada o la duración de las vacaciones anuales. Por otra parte, son numerosos los convenios donde se fija una jornada anual, frente a aquellos que toman el módulo semanal o mixto (anual y semanal). En conclusión, la mayoría de los trabajadores con convenio —de empresa o de ámbito superior— están afectados por una jornada medida en número de horas al año. Este hecho ayuda a que la distribución del tiempo de trabajo se establezca de un modo irregular en los convenios de ámbito superior a la empresa, para luego ser acordada en el calendario laboral anual por el empresario y la representación legal de los trabajadores.

En ninguno de los convenios colectivos de Castilla y León registrados se negoció una jornada superior a las 1.826 horas. La jornada pactada en los convenios de empresa mejora la recogida en los de sector. Los datos del Boletín de Estadísticas Laborales muestran que la jornada media acordada en la empresa es más reducida que en los convenios de otro ámbito. Por otro lado, hay más convenios de empresa que de sector que consideran los descansos como tiempo de trabajo efectivo.

En algunos convenios se pactan cláusulas genéricas sobre horas extraordinarias, sin embargo, dado que la definición legal es suficientemente clara, la mayoría, tanto de empresa como de ámbito superior, optan por no hacerlo. Estadísticamente se puede comprobar que sólo una minoría de los convenios registrados regulan la obligatoriedad de las horas extraordinarias (en el apartado 4 del artículo 35 del ET se permite que se pacte en convenio colectivo su realización obligatoria). En definitiva, lo dispuesto en la ley se convierte en regla general, esto es, la voluntariedad de la prestación de trabajo en horas extraordinarias. En cuanto a su compensación, tanto en la empresa como en el sector se prefiere que su compensación sea mediante abono dinerario. Si nos detenemos en los convenios que compensan con descanso, vemos que son menos aquellos donde se ofrece a cambio de las horas extras un tiempo de descanso superior al legal.

Cuando se negocia la duración de las vacaciones por días naturales, no se superan los 30 legalmente establecidos (normalmente se transcribe lo dispuesto en la norma estatutaria). La mayor parte de los convenios —de empresa y de sector— fijan en 22 los días laborables de las vacaciones. Por último, debemos indicar que la fijación de los períodos específicos para disfrutar de las vacaciones encuentra su lugar más idóneo en la negociación colectiva de ámbito empresarial.

VI. ANEXO. FICHA TIPO SOBRE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA DEL TIEMPO DE TRABAJO EN CASTILLA Y LEÓN

CASTILLA Y LEÓN / AÑO _____

DATOS GENERALES

1. NÚMERO/PROVINCIA:
2. DENOMINACIÓN:

3. ACTIVIDAD ECONÓMICA (CNAE)
4. NATURALEZA DEL ACUERDO: CC ADH/EXT OTRO TIPO
5. ÁMBITO FUNCIONAL: CENTRO EMPRESA SECTOR
6. ÁMBITO TERRITORIAL: PROV. INTERPROV.
AUTON. LOCAL
7. AFECTADOS: EMPRESAS _____ TRABAJADORES _____
8. ÁMBITO TEMPORAL: ANUAL PLURIANUAL
9. PERÍODO DE VIGENCIA: DESDE
HASTA

TIEMPO DE TRABAJO

1. **Fuente reguladora:** CC REMISIÓN OTRAS
NO REGULA
2. **Localización de artículos:** _____
3. **Módulo de determinación de la jornada:**
 - a) Semanal Anual Mixto
 - b) Jornada real primer año:
 1. Horas/semana:.....
 2. Horas/año:.....
 3. Mixto:.....
 - c) Jornada real segundo año:.....
 - d) Jornada real tercer año:.....
4. **Jornada ordinaria:**
5. **Jornadas especiales:**
 - a) Verano Meses: desde _____ hasta _____
 - b) Navidad Días: _____
 - c) Fiestas locales Número de días: _____
 - d) Reglas específicas Colectivo concreto: _____
 - e) Otras:

6. Flexibilidad en el tiempo de trabajo (distribución irregular): SÍ NO

- a) Bolsa de horas
- b) Acumulación de descansos
- c) Acumulación de festivos y descansos
- d) Fijación de un número máximo de horas irregulares
Determinación _____

7. Horas extraordinarias:

- a) Definición
- b) Tipos
 - 1. Estructurales
 - 2. No estructurales
 - 3. Fuerza Mayor
 - 4. Otras Indicar: _____
- c) Obligatoriedad
- d) Prohibición
- e) Eliminación
- f) Reducción respecto al año anterior
- g) Control
 - 1. Representación legal de los trabajadores
 - 2. Conjunta
- h) Compensación horas extraordinarias:
 - 1. Económica
Igual hora ordinaria incremento hora ordinaria %
 - 2. Tiempo descanso
 - 1. Igual hora ordinaria incremento hora ordinaria %

8. Descansos:

- a) Mejora el mínimo legal de 15 minutos Minutos:
- b) Descanso aunque la jornada continua no exceda de 6 horas
- c) Consideración como tiempo efectivo de trabajo

- d) Acumulación del descanso mínimo semanal
- e) Reglas para menores de 18 años
- f) Otras consideraciones:

9. Permisos:

- a) Retribuidos:
 - 1. Remisión al Estatuto Reiteración Estatuto
 - 2. Causas personales y familiares
 - 2.1. Equiparación parejas de hecho
 - 2.2. Equiparación parejas de hecho heterosexuales/homosexuales
 - 2.3. Exámenes prenatales
 - 2.4. Reducción por lactancia
 - 2.5. Reducción por guarda de menores o minusválidos
 - 2.6. Cuidado de mayores
 - 2.7. Nacimiento prematuros y/o hospitalización tras parto
 - 2.8. Otros:.....
 - 3. Exámenes Estudios
- b) No retribuidos: Denominación:
 - 1. Requisitos:.....
 - 2. Duración:.....

10. Vacaciones: SÍ NO

- a) Duración:
 - 1. 30 días naturales
 - 2. Superior a 30 días naturales Número de días:.....
 - 3. Módulo de días hábiles Número de días:.....
 - 4. Interrupción por IT
- b) Procedimiento período de disfrute
 - 1. Común acuerdo
 - 2. Unilateral

3. Prohibición determinados períodos
4. Fragmentación
5. Preferencia quienes tengan responsabilidades familiares
6. Dentro del año natural

c) Retribución: SÍ NO

1. No incluye complementos
2. Sí incluye complementos
3. Bolsa de vacaciones

11. Calendario laboral:

a) Procedimiento de elaboración:

1. Competencia exclusiva del empleador
2. Pactado con la RLT
3. A falta de acuerdo, por decisión final del empresario
4. Plazos para su aprobación
5. Mecanismos de impugnación

b) Regulación de los días festivos propios Horario flexible