

# JORNADA DE TRABAJO Y TEMAS CONEXOS \*

## SUMARIO

I. JORNADA DE TRABAJO: A) *Jornada normal*. B) *Jornadas reducidas*: a) Reducción por ley. b) Reducción por reglamento: a') Limitaciones genéricas. b') Limitaciones específicas. c) Reducción por convenio colectivo. d) Reducción por contrato; el trabajo a tiempo parcial. C) *Jornadas especiales*: a) Jornada continuada. b) Jornada nocturna. D) *Horario de trabajo*: a) Trabajo a turnos. b) Horario flexible. E) *Horas extraordinarias*. F) *Ampliación de jornada ordinaria y extraordinaria*. G) *Tiempo «de presencia» y «a disposición»*.—II. EL DESCANSO SEMANAL: A) *Duración, tiempo de disfrute y obligatoriedad del descanso*. B) *Retribución del descanso*.—III. FIESTAS LABORALES.—IV. VACACIONES ANUALES: A) *Duración y tiempo de disfrute de las vacaciones*. B) *Obligatoriedad de las vacaciones*. C) *Retribución de las vacaciones*.—V. EL CALENDARIO LABORAL.—VI. PERMISOS RETRIBUIDOS.

## I. JORNADA DE TRABAJO

Por *jornada* de trabajo se entiende el tiempo que cada *día* —y hoy, pese a lo incorrecto de la expresión, que cada *semana* o cada *año*— se dedica por el trabajador a la ejecución del contrato de trabajo; el tiempo de trabajo diario, semanal o anual. Como ya se dijo que lo que el trabajador debe no es realmente tiempo de trabajo, sino el trabajo prestado durante un cierto tiempo, se supone que la jornada se invierte en un trabajo efectivo y real y, en tal sentido, la jornada es una primera aproximación para la medición de la prestación que el trabajador debe.

---

\* El presente trabajo es una reelaboración del capítulo 10 de mi libro *Derecho del Trabajo* (Madrid, 8.ª edición, 1983) que tiene por objeto, básicamente, incorporar sistemáticamente al mismo el DJ, incorporando asimismo alguna norma posterior, como el RD 3.255/1983, de 21 de diciembre, y nuevas decisiones judiciales.

Sobre esta aproximación juegan normas de derecho imperativo, señalando limitaciones y fijando las jornadas máximas admisibles. El tema de la jornada, por otro lado, está íntimamente ligado al del salario, y en este sentido las jornadas máximas son, en realidad, *jornadas máximas a salario normal*, autorizándose jornadas superiores con salarios extraordinarios, con lo que las jornadas reales de trabajo pueden ser superiores a las legalmente máximas, y lo que éstas hacen, a la postre, no es sino encarecer el trabajo prestado por encima de ellas. Existe un máximo absoluto cuando se limitan las horas extraordinarias a un máximo o se prohíben.

Las primeras fases de la revolución industrial se caracterizaron por las jornadas agotadoras, que se extremaron cuando la iluminación por gas hizo posible el trabajo nocturno en las fábricas; jornadas de catorce y hasta dieciséis horas diarias no eran anómalas. La intervención estatal redujo las horas de trabajo, primero las de las mujeres y menores, posteriormente las de los varones adultos, pese a las fuertes resistencias que encontró esta legislación, a la postre vencidas por el gran incremento en los rendimientos debidos a los desarrollos tecnológicos, por el escaso de las últimas horas de trabajo cuando la jornada es larga en exceso, debido al cansancio y, en un momento histórico determinado, por la gran presión sindical por la jornada de ocho horas.

Hoy, con frecuencia, ante la escasez de trabajo, la limitación o reducción de la jornada se presenta como medida de promoción del empleo; lo que exige, es claro, que el tiempo liberado sea ocupado por otros trabajadores.

En España, prescindiendo de antecedentes más remotos, se fijó en ocho horas diarias la jornada máxima de los obreros al servicio del Estado en 1902, y en diez horas en general en 1910, reducidas a ocho por el Decreto de 3 de abril de 1919; las mismas ocho horas se conservaron en la Ley de jornada máxima legal de 1 de julio de 1931, hasta su reducción a cuarenta y cuatro horas semanales en la LRL; a cuarenta y tres o cuarenta y dos (se-

---

Las abreviaturas más frecuentemente usadas son: DFE, Real Decreto sobre fomento del empleo (1.445/1982, de 25 de junio, modificado por RD 3.887/1982, de 29 de diciembre, parcialmente derogado por RD 1.451/1983, de 11 de mayo, y muy ampliamente por RD 3.239/1983, de 29 de diciembre); DJ, Real Decreto 2.001/1983, de 28 de julio, sobre regulación de jornadas, horas extraordinarias y descansos; ET, Estatuto de los trabajadores (Ley 8/1980, de 10 de marzo); LCT, Ley de contrato de trabajo (libro I, aprobado por Decreto de 26 de enero de 1944; libro II, aprobado por Decreto de 31 de marzo de 1944); LPL, Ley de procedimiento laboral (texto refundido aprobado por Decreto 1.568/1980, de 13 de junio); LRL, Ley de relaciones laborales (16/1976, de 8 de abril); LSS, Ley de Seguridad Social (texto articulado aprobado por Decreto 2.065/1974, de 30 de mayo); SCT, Sentencia del Tribunal Central de Trabajo; STS, Sentencia del Tribunal Supremo; MTS, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

gún que la jornada fuera continuada o partida) en el ET, y a cuarenta, anticipadas ya por el Acuerdo Interconfederal de 1983, en la Ley 4/1983, de 29 de junio, que modifica el ET, art. 34.2 (1).

Desarrollo reglamentario del ET y de la Ley 4/1983 es el DJ que definitivamente deroga la Ley de 1931, bastantes de cuyas normas habían seguido en vigor hasta entonces, degradadas a la «calidad de normas reglamentarias», en virtud del ET, disposición final 4.<sup>a</sup>.

La garantía del descanso mediante la limitación de la jornada [y] las vacaciones periódicas retribuidas aparece como uno de los *principios rectores de la política social y económica* en el art. 40.2 de la Constitución.

#### A) *Jornada normal*

Confirmando la apreciación de que «la duración física [del trabajo hoy] con mayor contenido psicológico es la semana» (Cotta) y siguiendo normas internacionales que efectivamente toman la semana como base (*Carta social europea*, art. 2.1), ET, art. 34.2, en su nueva redacción, fija precisamente para la semana «la duración máxima de la jornada ... [en] ... cuarenta horas».

Al tiempo o «jornada» —expresión ya impropia para el cómputo semanal— de trabajo así fijado es al que se denomina máximo legal, ordinario o normal; las horas comprendidas dentro del mismo son las llamadas ordinarias o normales.

No computan a los efectos de la jornada máxima los excesos de horas trabajadas «para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios o urgentes» (ET, art. 35.3); pero este exceso ha de pagarse como jornada extraordinaria.

Por jornada se entiende tiempo «de trabajo efectivo», según ET, art. 34.1, precepto que explaya el núm. 3 diciendo que «tanto al comienzo como al final de la jornada diaria» el trabajador debe encontrarse «en su puesto de trabajo» (2).

(1) Para la regulación de la jornada en la versión inicial de ET, art. 34.2, véase la séptima edición de mi *Derecho del Trabajo*, págs. 182-191; la Ley 4/1983, según su disposición final, entró «en vigor al mes de su publicación en el BOE», lo que ocurrió el 30 de junio, con lo que entró en vigor el 30 de julio de 1983. Para los graves problemas de derecho transitorio derivados de la entrada en vigor de la Ley 4/1983, al establecer jornadas inferiores a las de convenios colectivos en curso, véanse las básicas SCT 22 y 30 noviembre y 17 diciembre 1983.

(2) De ahí que no compute como jornada, por ejemplo, el tiempo de cambio de ropa (SCT 26 febrero 1982, terminante); ni el tiempo invertido en fichar (SCT 31 marzo 1982); ni el «del bocadillo» si no hay pacto expreso en contrario (*infra*, C. a).

Del ET, art. 34, resulta también que las horas ordinarias semanales:

— Pueden distribuirse desigualmente entre los distintos días de la semana, pero de forma que las diarias ordinarias no excedan «en ningún caso» de nueve.

— Pueden distribuirse, por convenio colectivo o en el calendario, desigualmente entre los distintos días y semanas del año («podrán regularse jornadas anuales»), siempre que el total anual de horas, es claro, no sea superior al producto resultante de multiplicar por 40 el número de semanas hábiles del año (3) (esto es, deducido el tiempo de vacaciones y de fiestas laborales; el calendario laboral es el instrumento de distribución, que fija también, con arreglo a la ley, los días de descanso semanal y los de vacaciones y fiestas; a lo largo de este capítulo se volverá sobre todos estos puntos).

— Entre día y día de trabajo («entre el final de una jornada [diaria] y el comienzo de la siguiente») debe mediar un descanso mínimo de doce horas, que DJ art. 8.º reduce a diez, siempre que en otros días dentro de «períodos de hasta cuatro semanas», se compense la reducción.

## B) *Jornadas reducidas*

La «jornada» fijada por el ET es la máxima legal *general*; pero directamente la ley puede fijar, o autorizar normas reglamentarias que fijen, jornadas máximas inferiores; aparte de que la reducción puede ser pactada en convenio colectivo o contrato individual.

### a) *Reducción por ley*

El ET art. 37.5 prevé la limitación de jornada en favor del trabajador, hombre o mujer, que tenga a su cuidado a menor de seis años o minusválido físico o psíquico; la reducción, con disminución proporcional del salario, no puede ser inferior a un tercio ni exceder de la mitad de la jornada. «Que no desempeñe otra actividad retribuida» debe referir (por lógica: para que haya otra tiene que haber una) al trabajador que pide la reducción, que en

---

(3) SCT 26 enero y 13 abril 1981 y 29 septiembre 1982; la regla es, pues, que ET, art. 34, «no establece más que dos limitaciones cuantitativas: que en ningún caso puedan realizarse más de nueve horas diarias ordinarias de trabajo efectivo, y que la jornada *anual* no sobrepase los límites máximos de las [horas] fijadas semanalmente» (SCT 20 octubre 1981), salvo en ambos casos, y con sus correspondientes limitaciones, lo relativo a horas extras.

consecuencia debe, antes de hacer la petición, prescindir de su pluriempleo, si lo tiene.

Decía la LRL que «este derecho sólo podrá ser ejercitado por uno de los cónyuges», regla de buen sentido, si de cónyuges se trata y ambos están al servicio del mismo empresario; la opción corresponde en principio a los cónyuges, en cuanto a cuál de ellos ha de disfrutar la reducción, pero la opción hecha, aunque no inmutable, ha de ser razonablemente mantenida, salvo cambio de circunstancias; si no se ponen de acuerdo habrá que decidir en favor de aquel cuyos cuidados sean más importantes para el menor o minusválido; si los de ambos lo son ...; si tienen a su cargo más de un menor o minusválido ...; si quieren mudar la elección inicial de uno de ellos ...; si los cónyuges están al servicio de empresarios distintos ...; etc., *ad infinitum*; esta variedad de problemas pensables —más los que la práctica ofrezca, cuya variedad superará cualquier fantasía— se plantea en la exégesis de cualquier precepto que refiera a problemas reales de hombres y mujeres trabajando, que es donde está la esencia y la entraña del Derecho del Trabajo; rompería el equilibrio expositivo que aquí, o en otro lugar, se tratara de apurar el análisis.

Como jornada reducida puede considerarse también la que deriva de la «hora de ausencia» que a la madre lactante concede el ET, art. 37.4.

#### b) *Reducción por reglamento*

El ET, art. 34.5, autorizó al Gobierno, a propuesta del MTS, consultadas las asociaciones sindicales y empresariales más representativas para «establecer ... limitaciones a la jornada de trabajo». Estas limitaciones fueron fijadas por el DJ, que descansa, aunque ampliamente modifica, normas reglamentarias anteriores (entre ellas las «degradadas» de la Ley de jornada de 1931); a su vez el DJ ha sido modificado por alguna norma posterior (concretamente por el «estatuto» del minero, RD 3255/1983, de 21 de diciembre), aparte de que expresamente mantiene la vigencia de alguna norma anterior (así OM de 14 de julio de 1972, sobre jornadas en el interior de las Minas de Almadén, y OM de 20 de enero de 1956, sobre trabajos en cajones de aire comprimido).

De estas limitaciones unas se formulan de forma genérica, reservando su concreción al acuerdo entre trabajadores y empresarios y en su defecto a la Autoridad laboral, y otras se establecen específica y concretamente.

a') *Limitaciones genéricas* son las relativas a puestos de trabajo en que concurren «circunstancias excepcionales de penosidad, peligrosidad, insalubridad o toxicidad».

b') *Limitaciones específicas*, resumiendo la regulación del DJ, son:

1.<sup>a</sup> Faenas del campo que exijan extraordinario esfuerzo físico: seis horas y veinte minutos diarios (treinta y ocho semanales); se reducen a seis cuando se trabaje con los pies sumergidos en agua o fango, y en los de cava abierta.

2.<sup>a</sup> Trabajos en cámaras frigoríficas y de congelación: tiempos variables, con descansos intercalados, según la temperatura.

3.<sup>a</sup> Trabajo en cajones de aire comprimido: respecto de los que la declarada en vigor OM de 20 de enero de 1956, contiene una tabla de tiempos de permanencia en el interior del cajón, trabajando o no, según su presión, más tiempos adicionales para compresión y decompresión.

4.<sup>a</sup> Trabajo en el interior de las minas: respecto del que las normas del DJ han sido derogadas y sustituidas por las del RD 3255/1983; en general la jornada se reduce a treinta cinco horas semanales (jornada de implantación progresiva; quedará definitivamente instaurada en 1 de enero de 1986); reducción a seis horas diarias en caso de «especial penosidad» y a cinco cuando se trabaje «completamente mojado desde el principio». Aún se prevén mayores reducciones si las circunstancias aludidas son concurrentes o se dan en forma extrema y continuada. Estas mismas jornadas se aplican al trabajo subterráneo de construcción y obras públicas. Regla tradicional de la jornada en la mina es su comienzo al entrar en el pozo y su final al salir, sin descuento del tiempo de trayecto hasta el frente o lugar de trabajo; excepción, pues, a ET, art. 34.3, según el cual sólo computa el tiempo en que «el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo» (4).

5.<sup>a</sup> En las minas de Almadén, la vigencia respetada de la OM de 14 de julio de 1972 impone que, «en el interior de la mina se trabajará en los lugares de buena ventilación ocho jornadas al mes de seis horas de duración cada una, y en los trabajos de los pozos, así como en los lugares de ventilación deficiente, ocho jornadas al mes de cuatro horas y media».

c) *Reducción por convenio colectivo*

Conforme al ET, art. 34.1, «la duración de la jornada será la pactada en los convenios colectivos», lo que quiere decir que las reglas sobre jornada máxima y sus limitaciones hasta ahora expuestas, sirven como norma mínima que puede ser mejorada por convenio, lo que efectivamente venía ocu-

---

(4) Confirma esta interpretación (hoy recogida y precisada por el RD 3.255/1983, art. 3) SCT 31 marzo 1982. Para otro supuesto de fijación normativa del principio y fin de la jornada (empresas de montajes metálicos), SCT 7 mayo 1982.

riendo, si bien las reducciones generales contemporáneas tienden a igualarse con las convenidas colectivamente; pero en cualquier caso queda abierta al convenio colectivo la posibilidad de reducciones sectoriales de jornada.

d) *Reducción por contrato; el trabajo a tiempo parcial*

También conforme al ET, art. 34.1, «la duración de la jornada de trabajo será la pactada en los ... contratos de trabajo» en virtud de los cuales pueden establecerse jornadas individuales inferiores a las legales, reglamentarias o convenidas colectivamente.

Forma importante de esta reducción por contrato es el denominado «trabajo a tiempo parcial»; concebido por el ET, art. 12, como una «modalidad» del contrato de trabajo, el celebrado por «un número de horas ... inferior a los dos tercios» de los habituales en la actividad de que se trate, no es sino un contrato con pacto de jornada reducida, típico de empleos marginales y de situaciones de pluriempleo.

La singularidad —aparte de la de seguridad social importantísima de que sólo se cotiza «a razón de las horas ... realmente trabajadas», lo que deroga el art. 74.4 LSS— se halla en la extraordinaria norma del ET, disp. trans. 3.<sup>a</sup>, que tomada literalmente prohíbe por ahora este tipo de contrato salvo a parados —de éstos vuelve a decir LBE, art. 27, que «podrán formalizar contrato de trabajo a tiempo parcial»— y menores de veinticinco años; pero no parece que la violación de la prohibición, sancionable desde luego, acarree la ineficacia del contrato. En la misma disp. trans. 3.<sup>a</sup> hay una nueva norma de seguridad social conforme a la cual el parado desempleado subsidiado contratado a tiempo parcial conserva las prestaciones de paro, aunque deduciendo de ellas «la parte proporcional al tiempo trabajado».

El DFE (que dedica a este contrato los arts. 7 a 10) bien reitera normas del ET, como la citada descriptiva del «tiempo parcial», bien se rellena con preceptos obvios (así: cabe período de prueba; puede celebrarse el contrato por tiempo determinado o indefinido; los salarios son proporcionales «a los servicios que preste» el trabajador).

En cuanto al contrato por un número «de días al año, al mes o a la semana» —que puede ser un contrato de temporada de los también previstos en el ET, art. 15.1, e)— el art. 12 y la trans. 3.<sup>a</sup> no hacen más que preverlo, sin dar norma alguna respecto de él, salvo la prohibitiva citada —que presumiblemente no reza respecto del trabajo de temporada— y las de seguridad social también mencionadas. El DFE, art. 9.º, asimila su regulación a la del contrato a tiempo parcial propio. De este tipo es el trabajo de correturnos

en el supuesto del ET, art. 36.4; buena prueba de ello es que se reitera la norma sobre conservación de las prestaciones de paro.

Para todos estos contratos el DFE exige la forma escrita y «en modelo oficial» (y en «cuadruplicado ejemplar», sin que se vea bien para quién son los ejemplares 3.º y 4.º); su falta «comportará la no aplicación del sistema especial de cotización a la seguridad social», norma ésta sí de relieve, cuyo sentido es que en tal caso hay que cotizar por días completos cualquiera que sea el número de horas trabajadas en el día, conforme a la regla general de LSS, art. 74.4. En cualquier caso, conforme al ET, art. 8.2, salvo prueba en contrario, el contrato a tiempo parcial no escrito se presume de duración indefinida.

### C) *Jornadas especiales*

Característico de ordenanzas, convenios y costumbres ha sido la aparición de una gran variedad de jornadas especiales, y aún más no de jornadas propiamente, sino de horarios, esto es, de determinación de los momentos precisos en que la jornada debe iniciarse y concluirse. Algunas de estas especialidades fueron noticiadas y generalizadas por la LRL y tras ella por el ET; son de mencionar entre las mismas las que seguidamente se estudian.

#### a) *Jornada continuada*

Lo normal en nuestro país venía siendo la jornada [diaria] partida, esto es, la interrumpida durante una o más horas al mediodía para comer. Pero se podía establecer o pactar una *jornada* [diaria] *continuada* o ininterrumpida. El ET, art. 34.2, parte de esta distinción, precisando que es partida la jornada diaria dentro de la cual «exista un descanso ininterrumpido de una hora de duración como mínimo».

La pausa de quince minutos, «para el bocadillo», que había desaparecido en el ET (5), reaparece en la modificación del art. 34.2 por la Ley 4/1983: «en los supuestos de jornada continuada se establecerá un período

---

(5) Véase la quinta edición de este *Derecho del Trabajo*, págs. 165-166; a las sentencias que allí se citan podrían añadirse otras posteriores (SCT 2 noviembre 1977, 9 febrero y 26 octubre 1978, 15 septiembre 1979, etc.).

Sobre la supresión que resultó de ET, art. 34, SCT 30 septiembre, 3 y 15 octubre y 12 noviembre 1980 y 3 y 9 febrero, 8 junio, 30 septiembre y 30 octubre 1981, 9 febrero 1982, 2 marzo 1983, entre otras; la doctrina general fue que ET, art. 34.2, «concede el beneficio de reducir la jornada semanal en una hora... suprimiendo los descansos diarios»; que se debe respetar el número de horas efectivas de trabajo «que hasta ahora se



de descanso no inferior a quince minutos»; pero esta pausa en principio no computa como de jornada, habida cuenta de que sólo se considerará «tiempo de trabajo efectivo cuando por acuerdo individual o colectivo ... así esté establecido o se establezca»; lo que quiere decir que, si este acuerdo no existe, bien por quince minutos no se abona salario, bien se alarga la jornada diaria en quince minutos.

La jornada de cuatro horas o inferior se entiende desde luego continuada, salvo pacto en contrario, en los contratos a tiempo parcial; pero sin descanso intermedio, es claro.

### b) *Jornada nocturna*

Frente al carácter normal diurno del tiempo de trabajo, jornadas nocturnas son las realizadas «entre las diez de la noche y las seis de la mañana» (ET, art. 34.6) (6). Aparte de prohibirse el trabajo nocturno a los menores (ET, art. 6.2; no a las mujeres); de que por norma sectorial puede ser más reducida que la diurna; y de que se prohíbe la realización de horas extraordinarias durante ella, el ET establece que las horas comprendidas dentro de ella (o la hora o fracción de ésta) (7) serán retribuidas, como mínimo, con un 25 por 100 de recargo sobre el salario ordinario, salvo que éste se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno «por su propia naturaleza», esto es, se haya de realizar o habitualmente se realice de noche (8).

---

venían realizando», si son inferiores a las del ET; pero no existe derecho a que «la jornada diaria sea siempre inferior a quince minutos a la que esté vigente en cada momento» (SCT 10 diciembre 1981).

Subsistió la pausa *ad personam* si pactada en convenio colectivo, pese a no existir derecho a ella según las reglas de la LRL (SCT 8 octubre y 21 noviembre 1980); la misma doctrina fue aplicada al ET; pero siempre que éste no hubiera implicado reducción sobre las horas de trabajo pactadas colectivamente (SCT 11 febrero, 20 mayo y 9 junio 1981; 17 y 29 [dos sentencias] marzo 1983).

Tras el ET se pudo pactar la pausa, pero si no se decía otra cosa, *no* era trabajo efectivo, «para computar el número de horas de la jornada ordinaria» (SCT 8 junio y 8 octubre 1981 y 9 diciembre 1983), jurisprudencia que, repárese, es la aceptada por la nueva redacción de ET, art. 34.2, párrafo segundo, en la Ley 4/1983, como confirman las sentencias posteriores a ésta (así, SCT 9 y 13 diciembre 1983, y 13 enero 1984).

Una jornada anterior al ET partida durante cuarenta y cinco minutos para comer pasa automáticamente a ser jornada continuada con arreglo al ET (SCT 13 febrero 1981).

(6) Esta definición de lo «nocturno» no puede alterarse por convenio colectivo (SCT 11 noviembre 1983).

(7) SCT 4 agosto 1979 y 3 marzo 1981.

(8) Véanse para supuestos concretos de aplicación o no de esta regla, entre otras, SCT 22 diciembre 1976, 23 mayo, 28 junio y 30 julio 1977, 4 febrero 1978, 13 diciembre

Alguna norma sectorial declara expresamente que determinados trabajos son «de carácter nocturno por su propia naturaleza»; así el art. 9.º del «acuerdo marco» de 3 de febrero de 1982, de empresarios y trabajadores «de salas de fiesta y discotecas».

#### D) *Horario de trabajo*

El horario es la determinación de los momentos precisos en que cada día se ha de entrar y salir al trabajo, según la jornada y sitúa, por tanto, con exactitud, cuando, dentro de cada día, la prestación es debida. Estos momentos pueden ser los mismos todos los días del año o variar según el calendario, con el que el horario forma un todo, como se verá (*infra*, V); pueden también variar de unos trabajadores a otros, siendo el supuesto más importante de variación el exigido por los turnos de trabajo, si los hay; a este supuesto el ET añade el de horario flexible, normando ambos en el art. 36. Conforme al ET, art. 36, al estar integrado en el calendario, ha de ser «visado» por la Autoridad laboral; y conforme al ET, art. 41, su variación es una «modificación sustancial» sujeta a sus reglas (9), esto es, supuesto que la variación del horario sea en efecto sustancial.

##### a) *Trabajo a turnos*

El ET, siguiendo precedentes sectoriales:

— Prevé y autoriza expresamente el trabajo en varios, normalmente tres, turnos si el trabajo es continuo durante todo el día, con la *admonición* de que se «tenga en cuenta» la rotación de los trabajadores en los turnos y la *prescripción* de que éstos no estén en el de noche (de diez a seis del día siguiente; art. 34.6) más de dos semanas consecutivas, «salvo adscripción voluntaria» (ET, art. 36.3), que puede proceder de contrato que incluya el

---

1982. El tema continuo de discusión es qué debe entenderse por «trabajo... nocturno por su propia naturaleza»; lo es el del trabajador contratado específicamente para trabajar de noche (SCT 10 diciembre 1980), y no lo es *per se* el de turno de noche si hay turnos de día (SCT 2 y 16 agosto 1979 y 3 febrero y 17 marzo 1981); en cualquier caso lo es, si al fijar los salarios se ha tenido en cuenta el carácter nocturno del trabajo (SCT 11 septiembre 1979 y 25 enero 1982). El recargo no es absorbible ni compensable con incrementos salariales, salvo que refieran también a trabajo nocturno (SCT 10 octubre y 26 febrero 1982); es irrenunciable (SCT 4 mayo 1982); se abona sin recargo por domingos (SCT 29 diciembre 1983).

(9) SCT 23 diciembre 1982; la Magistratura carece de competencia, pues, para conocer de reclamación sobre cambio de horario (SCT 27 junio 1983).

pacto de trabajar «siempre en turno de noche» (10). Los turnos, por supuesto, si el trabajo no dura todo el día, pero sí mucho más de una jornada habitual, pueden ser dos en vez de tres.

— De nuevo se limita a advertir que si los turnos comprenden los domingos y festivos, puede el empresario destinar trabajadores a ellos por semanas completas —pero téngase en cuenta el art. 37.1— o cubrir los huecos de días de descanso con correturnos («contratando personal para completar los equipos necesarios»), una modalidad del trabajo a tiempo parcial, ya estudiado.

— El trabajador que cursa «con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional», tiene preferencia para la elección de turno, según el ET, art. 22.1, a).

#### b) *Horario flexible*

Debe entenderse por tal aquel en el que el trabajador, o grupos de trabajadores, dentro de ciertos límites preestablecidos, eligen el momento de entrada y salida del trabajo, respetando la duración de la jornada. Puede establecerse por convenio colectivo o, sin éste, de acuerdo con los representantes del personal (convenio colectivo impropio; *infra*, cap. 30, II). Quizá pueda usarse de él para la «adaptación de la jornada» que pide el ET, artículo 22.1, b) para el trabajador que asista a cursos de formación profesional.

#### E) *Horas extraordinarias*

Con mucho, la cualificación más importante y general de la jornada máxima es la representada por las horas extraordinarias; la suma de ambas es la que da la jornada *real*, que puede incluso ser la *normal*, si acostumbrada y continuamente se realizan horas extraordinarias. La jornada máxima, supuesto un buen sistema de inspección, es susceptible de control y determinación legal, no tanto la *real*; por eso puede reducirse aquella sin reducción de ésta, produciéndose en cambio incrementos salariales por vía indirecta, puesto que el trabajo prestado en el tiempo extraordinario se paga a tipos superiores, lo que demuestra también aquí la conexión íntima entre jornada y salarios. A la larga, sin embargo, parece —muy a la larga si el trabajo extraordinario se incentiva recargando los salarios— que las jornadas

---

(10) SCT 15 marzo y 29 julio 1983.

reales, antes diarias, hoy semanales, tienden a fijarse en las máximas legales (lo que a su vez puede generar problemas de pluriempleo y fuerza a los poderes públicos a «facilitar la adecuada utilización del ocio» [Const., artículo 43.2]).

El ET dedica al tema su art. 35, con algún precepto aislado en otros.

*Hora extraordinaria* es la que se presta en exceso o sobre las normales u ordinarias (las cuarenta del ET, art. 34.2; o las inferiores en caso de reducción normativa); pero el calendario, del que se hablará después, puede haber distribuido las horas desigualmente entre las semanas del año, en cuyo caso sólo son extraordinarias las que exceden de las semanales en cómputo anual, o de las fijadas como ordinarias anuales en el calendario (art. 34.2 y 35.1), y en cualquier caso las que excedan de nueve diarias, no las que queden por debajo de ellas (11) si se respeta la cifra global. DJ, art. 40.2, confirma lo anterior al decir que, salvo pacto, las horas que «no superen la jornada ordinaria *anual* ... no tendrán la naturaleza de extraordinarias ... [pero] .. las horas que excedan ... de nueve horas diarias, serán siempre retribuidas como extraordinarias».

Reglas adicionales sobre este complejo tema son las que siguen.

1.<sup>a</sup> El trabajador no tiene derecho al trabajo en horas extraordinarias, pero el empresario tampoco puede imponérselo por su parte; «la iniciativa del trabajo en horas extraordinarias corresponderá al patrono, y la libre aceptación o denegación al obrero», decía el art. 5.º de la Ley de 1931, salvo que se trate de «prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes» (excepción de emergencia; art. 35.3). Pero el trabajador puede haberse comprometido, por pacto individual o colectivo, a realizar horas extraordinarias, en cuyo caso tiene que estar a lo pactado y, dentro de ello, las horas extraordinarias son tan obligatorias como las ordinarias (ET, artículo 35.4), consagrándose así legalmente las paradójicamente llamadas «horas extraordinarias habituales» (12), siempre que éstas no excedan de las que se señalan en el apartado F *infra* (13).

(11) SCT 1 agosto y 15 septiembre 1981, entre otras.

(12) Sin embargo, hace falta pacto expreso, al parecer (SCT 29 octubre 1982), o que se vinieran realizando «desde años atrás» (SCT 26 enero 1982).

(13) Si exceden, ni el trabajador ni el empresario están sujetos al pacto en cuanto al exceso, aparte de que se sancione al empresario (SCT 12 noviembre 1979 y 28 julio 1982); dudoso el tema de si deben pagarse las horas realizadas en exceso; probablemente sí por la vía indemnizatoria de ET, art. 9.º, 2.

Si las horas extraordinarias se realizan en día de la semana (que no sea de descanso conforme a ET, art. 37) en que no se trabaje o se trabaje menos de la jornada normal (porque se haya acumulado el trabajo en los restantes días), el número de las autorizadas sube a seis (subsistiendo los límites mensual y anual) si son precisas, vagamente «por

2.<sup>a</sup> La excepción de emergencia (horas «trabajadas para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes») salta las limitaciones del apartado segundo anterior; además con seguridad en tal supuesto el trabajo extraordinario es estrictamente obligatorio (14).

3.<sup>a</sup> Las horas extraordinarias devengan un salario superior al ordinario; el recargo mínimo legal uniforme es del 75 por 100 sobre el salario ordinario. Pero este tipo de recargo puede estar mejorado por reglamentaciones o convenios, que además pueden prever tipos nuevos y acumulativos (por ejemplo: las que excedan de la primera o de la segunda diarias; o las realizadas en domingo; o en festivo; o en domingo o festivo por encima de la primera o segunda, etc.); tipos de recargo por encima del 75, hasta el 150 por 100, aparecen para estos supuestos. Los recargos, por cierto, no retraen al empresario de pedir horas extras si las precisa y tienen para el trabajador una «incitación financiera intrínseca» (Cuvillier), que le anima a realizarlas; con lo que, si la finalidad buscada es reducir el número de horas extra, el recargo es contraproducente y tanto más cuanto más alto; otra cosa son los recargos de las cargas sociales sobre los salarios por horas extras.

4.<sup>a</sup> La forma de establecer el *salario-tipo* de la hora ordinaria para calcular el recargo de la extraordinaria ha sido tema propenso a la discusión, hasta el punto de que alguna norma sectorial ha optado por fijar cantidades ciertas en pesetas; las dificultades derivan de la complejidad de conceptos que entran en el salario. El ET, con dicción muy similar a la derogada Ley de jornada de 1931 e idéntica a la LRL, se limita a decir que el recargo se calculará «sobre el salario que correspondería a cada hora ordinaria». En definitiva, para fijar el salario tipo hay que estar a la norma sectorial y, sólo en defecto de ésta, al art. 6.º del DS y al también 6.º de su OM complementaria de 29 de noviembre de 1973 (15). Quizá la regla más importante del DS en este punto es que si se trabaja a destajo o a tiempo más incentivo o

---

razones técnicas de mantenimiento o estructurales» (OM 8 octubre 1981, con cuidado e interesante preámbulo, por cierto).

(14) A tal punto, que los perjuicios derivados de que no se realicen genera la responsabilidad del empresario, incluido el Estado, frente al tercero perjudicado (STS, S. 3.ª, 2 febrero 1982).

(15) SCT 2 febrero 1976 y 20 enero 1977; 1 julio 1977 y las que en ellas se citan; 3 agosto 1977; 23 enero y 21 y 23 noviembre 1978; 1 febrero 1979; 13 noviembre 1980; 27 julio 1982. También un convenio colectivo impropio excluye la aplicación del DS (SCT 22 diciembre 1977). Tras el ET, aplicando su art. 35 y confirmando la doctrina anterior, SCT 23 octubre 1980; 21 julio 1981; 15 marzo 1982; 9 febrero 1984.

Aplicando el precepto homólogo de la LRL se ha dicho que la hora ordinaria no comprende la parte proporcional de gratificaciones extraordinarias, a estos efectos.

El DS sigue en vigor por declaración expresa del ET, disp. final 4.<sup>a</sup>

prima, el recargo gira sólo sobre los salarios a tiempo —sobre los salarios a tiempo de un trabajador de la misma categoría profesional, hay que entender, si el destajo es puro— sin perjuicio, claro es, de las cantidades que por prima o destajo se puedan obtener por el trabajador durante las horas extraordinarias (16). Por convenio colectivo se puede fijar directamente el valor de las horas extras, en cuyo caso hay que estar a lo pactado (17).

5.<sup>a</sup> Normalmente el tiempo extraordinario se aceptará y ofrecerá para trabajos de la misma categoría profesional; pero si se ofrece y acepta trabajo de categoría inferior, mucho más si de categoría superior, el salario de éstos es el regulador (SCT 9 de diciembre de 1976).

6.<sup>a</sup> No se pueden realizar horas extraordinarias de noche, salvo autorización; si concedida, al recargo de la hora extra se suma el del trabajo nocturno del art. 34.6.

7.<sup>a</sup> El empresario debe registrar día a día y entregar semanalmente al trabajador un documento en el que consten las horas extra realizadas; documento *ad probationem*; cuya obligatoriedad se impone para obviar la dificultosa demostración, si son discutidas, de las horas extra trabajadas y no pagadas (18). Por supuesto, el pago de las horas extra debe constar en el recibo de salarios. No es precisa la autorización administrativa para realizar horas extraordinarias si bien hay que comunicar a la Autoridad laboral y al comité de empresa las realizadas (DJ, art. 41).

8.<sup>a</sup> «Mediante convenio colectivo podrá establecerse la compensación de las horas extraordinarias por tiempo de descanso» (DJ, art. 40.3) lo que probablemente quiere decir que no se pagan como extraordinarias, a cambio de la reducción que corresponda del tiempo de trabajo ordinario. Por otro lado, DJ, art. 5.º, autoriza la recuperación de «las horas no trabajadas por causa de fuerza mayor ... a razón de una hora diaria, como máximo, en los días laborales siguientes», horas que se reputan como ordinarias. Finalmente DJ, art. 3.º, reproduce la vieja norma de LCT, art. 117, conforme al cual la jornada de un trabajador normal no puede aumentarse mediante «encargos de trabajo a domicilio».

---

(16) Exposición clara de esta regla en SCT 21 noviembre 1977; en el mismo sentido, SCT 26 noviembre 1980 y 20 mayo 1983.

(17) SCT 5 julio 1983, importante sentencia ésta.

(18) Al efecto véase, por todas, SCT 29 noviembre 1980.

## F) *Ampliación de jornada ordinaria y extraordinaria*

Por un lado las jornadas máximas ordinarias son las que han quedado expuestas, regulándose según también se ha visto, y en la forma en que se ha visto, como extraordinarias las horas que se trabajen por encima de las ordinarias; por otro lado, el ET, art. 35.2, sujeta a límite el número de horas extraordinarias que es posible hacer: «no podrá ser superior a dos al día, quince al mes y cien al año», salvo la excepción de emergencia.

Sin embargo, el ET, art. 34.5, confiere al Gobierno la autorización tradicional para que a propuesta del MTS y previa consulta con las asociaciones más representativas de trabajadores y empresarios establezca «ampliaciones ... a la jornada de trabajo». Estas ampliaciones figuran hoy en el DJ, constituyendo parte de su contenido. Son de dos tipos:

1.º *Ampliación de la jornada ordinaria*, sin que se considere extraordinaria la ampliación; y

2.º *Ampliación del límite de las horas extraordinarias*, autorizándolas por encima de las previstas por el ET, art. 35.2, y considerándolas desde luego como extraordinarias.

En ambos casos se trata en general de reglas sectoriales, esto es, referidas a actividades concretas, aunque algunas de ellas son genéricas, como las de «el trabajo de los operarios cuya acción pone en marcha o cierra el de las demás», cuya jornada puede prolongarse en lo necesario, abonándose la prolongación como trabajo extraordinario (ET, art. 14); o las del «trabajo en situaciones especiales de aislamiento (vigilancia forestal, puntos de tránsito viario, repetidores y emisores de radio-televisión y demás trabajos en que concurren situaciones similares)» en las que, por cierto, la regla es que se compensen las horas de exceso con el disfrute de descansos, aplicando así lo dicho *supra*, E 8.ª.

Del primer tipo son las ampliaciones de jornada de empleados de fincas urbanas «con plena dedicación», guardas y vigilantes no rurales de zona limitada y con casa habitación dentro de ella, y trabajos de ganadería y guardería rural.

Del segundo tipo son las ampliaciones respecto de la actividad de transportes por carretera y urbanos; transportes ferroviarios; personal de vuelo y tierra de tráfico aéreo y trabajo en el mar. Las minuciosas reglas del DJ respecto de estas actividades no sólo regulan las ampliaciones de jornada, que pueden exceder de nueve horas diarias, sino los descansos entre jornadas y los compensatorios, el tiempo «de presencia», de que se hablará seguida-

mente, y los descansos semanales. El capitán del buque, jefe de máquinas, sobrecargo y alguna otra categoría, así como el personal de inspección, no están sujetos a las reglas sobre limitación de jornada (DJ, art. 18).

G) *Tiempos «de presencia» y «a disposición»*

Algún tipo de contrato de trabajo, como el de los servicios de salvamento o auxilio de personas o cosas, no exige «ocupación efectiva» durante la jornada cualquiera que sea ésta. En algún caso muy especial este tiempo de «estar a disposición» puede comprender las veinticuatro horas del día, esto es, no estar sujeto a limitación de jornada alguna (19).

En otros supuestos pueden darse tiempos de ocupación no efectiva intercalados dentro de los que lo son. Son las llamadas horas o «tiempo de presencia» en el centro o lugar de trabajo por razones de espera de entrar en éste, «viajes sin servicio», reparación de averías, «comidas en ruta», servicios de guardia —«de guardia despierta en posición de descanso», en la conocida expresión de la jurisprudencia alemana. De nuevo en cuanto a la posibilidad y carácter de estas horas hay que estar a las normas sectoriales, dominando la regla general de que el tiempo «de presencia», si bien puede ampliar la jornada ordinaria, se retribuye también como ordinario adicional, no como extraordinario (DJ, art. 9.º).

## II. EL DESCANSO SEMANAL

Por descanso semanal se entiende el ininterrumpido de un día a la semana.

Los orígenes de la institución son sobradamente conocidos; el mandamiento religioso está en el Antiguo Testamento con gran insistencia (*Génesis*, 2,3; *Exodo*, 16,23-30; 31,13-26; 34,21, etc.), comprendiendo a servidores y, al parecer, incluso a esclavos (*Exodo*, 20,10; *Deuteronomio*, 5,14), «algo que debió ser muy bien acogido por éstos», pensó Hegel. Con el mismo sentido pasó al cristianismo, siendo en éste el domingo un día de *celebración*, esto es, de inversión sacra o espiritual de un ocio que se impone justamente con esta finalidad (Pieper). Hoy el descanso semanal o domini-

---

(19) Por ejemplo, médico para atención de accidentes; STS 6 junio 1972, guardias «de localización» de médicos de la seguridad social, en mera «expectativa de ser llamados» regidas por normas estatutarias (STS 16 junio y 19 octubre 1982).



cal sigue conservando algún vestigio de este carácter primero, aunque sea fundamentalmente una institución secularizada; en cualquier caso, el profundo respeto para la naturaleza humana que implica es incomprensible sin el recuerdo de su origen. Por otro lado, el reconocimiento «como días festivos los domingos» es una obligación asumida internacionalmente por España (Acuerdo con la Santa Sede «sobre asuntos jurídicos»; *BOE*, 15 de diciembre de 1979; art. III).

Ya se aludió a la conexión entre el descanso semanal y la duración de la jornada; se aprecia hoy una decidida preferencia por la reducción de los días de trabajo sobre la reducción de las horas de trabajo al día, de modo que «la duración física [del] trabajo con mayor contenido psicológico es la semana», según se ha dicho.

La escueta regulación general del descanso semanal está contenida en el ET, art. 37.1, someramente desarrollado por DJ, art. 44.1-2; el DJ definitivamente deroga la Ley de descanso dominical de 13 de julio de 1940 —cuya vigencia degradada se había conservado en virtud del ET, disp. final 4.<sup>a</sup>— y su reglamento de 25 de enero de 1941, implícitamente remitiendo a normas sectoriales la regulación sustitutoria de la muy detallada que se contenía en las normas derogadas.

#### A) *Duración, tiempo de disfrute y obligatoriedad del descanso*

«Los trabajadores tendrán derecho a un descanso mínimo semanal de día y medio ininterrumpido» (ET, art. 37.1).

El descanso comprende, «como regla general ... la tarde del sábado o ... la mañana del lunes, y el día completo del domingo» (ET, art. 37.1).

Sin embargo, «por disposición legal, convenio colectivo [o] contrato de trabajo», puede preverse otro régimen de descanso, siempre que se respete el día y medio semanal; con carácter general DJ, art. 9.1, autoriza jugar con el período de cuatro semanas, distribuyendo dentro del mismo los días de descanso semanal que comprende; pero puede acordarse otro sistema, no siendo infrecuente la acumulación de medio día de trabajo a los restantes, de forma que se vaque todo el sábado, o el lunes, obteniendo así dos días de descanso semanal ininterrumpido.

Cuestión distinta es que el descanso no pueda disfrutarse en domingo, en cuyo caso hay que conceder un día de descanso sustitutorio (20); eran

---

(20) La hora libre para deberes religiosos que previó la Ley de 1940 desaparece con la derogación definitiva de ésta.

estos los casos de «trabajos no susceptibles de interrupción» o en los que ésta cause grave inconveniencia, o «los perentorios por circunstancias transitorias que sea menester aprovechar», de que hablaba la Ley de 1940, dando una lista muy amplia de ellos; evidentemente hoy quedan remitidos a la norma sectorial y, en defecto de lo previsto en ella o de lo convenido, al «permiso expreso» de la Autoridad laboral (21).

Un tercer supuesto es el de descansos semanales que no se disfruten dentro del período de cuatro semanas, lo que se autoriza expresamente para el trabajo en el mar, sustituyendo la falta de descanso semanal bien por su compensación en metálico (hasta su mitad, retribuyendo como si se tratara de horas extraordinarias), bien por su acumulación a los días de vacaciones, bien por su disfrute durante permanencia prolongada en puerto del buque.

### B) *Retribución del descanso*

«El descanso semanal será retribuido» (DJ, art. 44.1).

Las muy complejas reglas anteriores sobre forma de calcular «los salarios del domingo» se sustituyen ahora por la fórmula general de que se tenga «en cuenta al determinar los salarios que se comprenda la retribución del descanso», lo que de nuevo es una remisión en bloque a las normas sectoriales, en especial a las convenidas colectivamente que son hoy las que normalmente «determinan» los salarios.

Normalmente, y hacia ello empujan las normas sobre salario mínimo interprofesional, los salarios mensuales comprenden los de los días de descanso del mes respectivo; no así los salarios diarios, salvo que expresamente se diga que en efecto los comprenden, y del estudio de su cuantía se desprenda que efectivamente es así.

«La ausencia no justificada de horas de trabajo implica la pérdida proporcional» de la retribución correspondiente al descanso semanal, esto es, no se priva del derecho al descanso, pero sí de la retribución a él correspondiente, de forma que al pagarse el salario la deducción, si se practica, por lo no trabajado, comprenda la parte proporcional del descanso que, por lo demás, según se dijo, puede estar ya embebida en el salario diario u horario.

---

(21) Estos permisos pueden ser revocados por el propio Ministerio, especialmente si concedidos con carácter transitorio, sin previa declaración de lesividad (STS, S. 4.ª, 17 marzo 1979).

### III. FIESTAS LABORALES

A los domingos están asimiladas, en cuanto a la obligatoriedad y excepciones del descanso, y en cuanto a su remuneración, las denominadas *fiestas laborales* que, de conformidad con el ET, art. 37.2, «no podrán exceder de catorce al año, de las cuales dos serán locales».

El DJ, art. 45, distribuye las que denomina «fiestas de ámbito nacional» en cuatro grupos, a saber:

1.º 1 de enero, Año Nuevo; 1 de mayo, Fiesta del Trabajo; 25 de diciembre, Natividad del Señor. Fiestas que, «en cualquier caso se respetarán como ... de ámbito nacional», según el ET, art. 37.2.

2.º 15 de agosto, Asunción de la Virgen; 1 de noviembre, Todos los Santos; 8 de diciembre, Inmaculada Concepción; Viernes Santo, fiesta movable. Estas fiestas están fijadas de acuerdo con la Iglesia, en cumplimiento del artículo III del Acuerdo con la Santa Sede de 3 de enero de 1979.

3.º 12 de octubre, Fiesta Nacional de España y la Hispanidad.

Las fiestas de estos apartados 2.º y 3.º también deben respetarse en todo caso como de carácter nacional, por prescripción del DJ.

4.º Lunes de Pascua de Resurrección, fiesta movable; 6 de enero, Epifanía del Señor; 25 de julio, Santiago Apóstol; 19 de marzo, San José; *Corpus Christi*, fiesta movable; Jueves Santo, fiesta movable.

Las CA pueden sustituir hasta tres de las fiestas de este grupo 4.º, «por otras que por tradición les sean propias», con carácter permanente o cada año.

También el ET, art. 37.2, autoriza al Gobierno a trasladar a los lunes todas las fiestas mencionadas excepto las del grupo 1.º y «aquellas otras que por su arraigo local deban disfrutarse el día de su fecha».

Si se repasa la lista completa formada por los cuatro apartados que preceden se comprobará que son quince; como, según se ha dicho, no pueden exceder de catorce, y de ellas hay que reservar dos para las locales, forzosamente han de ser reducidas a doce. Esta función es la que cumple el denominado «calendario laboral» [*de fiestas*] que se aprueba cada año (22), que además tiene en cuenta para no computarlas aquellas que coinciden con un domingo (23).

(22) Para el año 1981, primero completo posterior al ET, las fiestas nacionales fueron fijadas por RD 2.811/1980, de 30 diciembre; y el «calendario de fiestas locales» por OM 17 febrero 1981. Para 1982 y 1983, por RD 2.820/1981, de 27 noviembre (modificado para 1983 por RD 3.886/1982, de 29 diciembre), las nacionales. Para 1984, véase RD 3.235/1983, de 21 diciembre.

(23) Gráficamente: si una fiesta «cae» en domingo, «el día de fiesta sólo es uno» (SCT 30 marzo 1982).

Las dos fiestas locales para cada municipio se establecen en un «calendario de fiestas *locales*», que normalmente se aprueba por Orden Ministerial.

Desaparecida en la LRL la antigua distinción entre fiestas *no recuperables*, asimiladas enteramente al domingo, y *recuperables*, en las que se vacaba, pero habían de trabajarse horas suplementarias a lo largo del año para «recuperar» el día de fiesta, el ET, 37.2, insiste en que «las fiestas laborales tendrán carácter retribuido y no recuperable», si bien una Res. de 11 de abril de 1977, dice que «podrán seguir observándose ... con el carácter de festividades locales tradicionales retribuidas y *recuperables* ... [las] ... que venían rigiendo»; aunque la Res. citada se dictó sólo para 1977, sigue siendo aplicada, al parecer, y no parece que deba entenderse derogada por el ET; en la medida en ella prevista subsisten las fiestas recuperables (24). Por otro lado, las partes pueden *pactar* —no unilateralmente fijar (25)— como «recuperables» las fiestas que tengan a bien, u observar con tal carácter las acostumbradas o reducir en ellas las horas de trabajo (26).

#### IV. VACACIONES ANUALES

Se entiende por vacación anual el disfrute de un período continuado de varios días de descanso al año. Como obligatoria y generalizada es relativamente reciente. La sustitución del negocio por el ocio prolongado durante un período de cierta duración tiene efectos psíquicos hoy reconocidos como sumamente saludables, especialmente cuando la facilidad de los transportes y su baratura relativa han hecho posible al propio tiempo abandonar simultáneamente la rutina y los ambientes habituales hoy urbanos de vida y de trabajo. La tendencia evidente es hacia su ampliación (que se aprecia, por ejemplo, en los textos internacionales; dos semanas en la *Carta Social Europea*, 1961, art. 2.3; tres semanas en el Convenio OIT número 132, 1970, art. 3.3).

También la vacación, como institución de descanso que es, está ligada a los salarios; en general, cuando se habla de vacaciones en Derecho del Trabajo, la referencia se entiende hecha a vacaciones *retribuidas*, esto es,

---

(24) En tal sentido, con carácter general, SCT 9 febrero 1981.

(25) SCT 10 agosto 1983.

(26) Para este supuesto, STC 14 agosto 1981; pero tampoco, si estas fiestas coinciden con domingo o día de descanso, existe derecho a trasladarlas a otro (SCT 30 octubre y 3 y 13 noviembre 1981; 11 y 28 febrero 1983), salvo pacto expreso (SCT 28 octubre 1981).

remuneradas, más o menos como si fueran días de trabajo efectivo. Normalmente la obligación de remunerar se impone al empresario a cuyo servicio esté el trabajador en vacación; pero caben otros sistemas, como el de la compensación interempresarial a través de un fondo al que todos los empresarios afectados contribuyan, bajo la forma de un cuasi-seguro social.

La regulación de las vacaciones en nuestro Derecho está contenida hoy en el art. 38 del ET, también modificado por la Ley 4/1983, de 29 de junio, y en el Convenio OIT núm. 132 (Ginebra, 1970; la ratificación en el BOE 5 de julio de 1974). Conforme a la Constitución, art. 40.2, los poderes públicos deben garantizar «las vacaciones periódicas retribuidas».

#### A) *Duración y tiempo de disfrute de las vacaciones*

La duración mínima anual de las vacaciones es de treinta días naturales (ET, art. 38.1, modificado).

Los días de vacación anual mínima puede ser fraccionados —en dos períodos (art. 38.2), y no se ve por qué no en más de dos, con lo que la norma no debe interpretarse rígidamente (así, SCT de 13 de octubre de 1981 no duda de la validez de un pacto colectivo de este tenor: «veinticinco días laborables [de vacación, y de ellos], dieciocho ininterrumpidamente y preferentemente en verano, cinco preferentemente en Navidad y los dos restantes en las fechas que se determinen al confeccionar el calendario»—; pero si la vacación se fracciona, «una de las fracciones deberá consistir, por lo menos, en dos semanas laborales [catorce días naturales] ininterrumpidos» (art. 8.º del Convenio). Respecto del tiempo de vacación superior al mínimo se estará a lo libremente pactado.

Las vacaciones son *anuales*, esto es, se tiene derecho a ellas tras cada año de trabajo; «deben concederse y disfrutarse a más tardar en el plazo de un año a partir del final del año en que se haya originado el derecho a esas vacaciones» (art. 9.º del Convenio; aunque si se fraccionan autoriza a que la porción menor de la fracción se disfrute dentro de los dieciocho meses siguientes). Salvo disposición expresa en norma sectorial, las fechas de disfrute se fijan de común acuerdo entre empresario y trabajador y, en defecto de éste, por el Magistrado de Trabajo en el proceso «sumario y preferente» que previó el ET, art. 38.2, a), y regula la LPL, art. 116.

Tradicionalmente se disfrutaban las vacaciones en nuestro país durante los meses de verano, por turnos sucesivos o, cuando la actividad consiente el cierre general de la oficina, fábrica o taller, todos a un tiempo; el sistema y tiempos concretos de disfrute, incluido su fraccionamiento en dos o más

períodos, si a todos afecta, se fija por convenio colectivo propio o impropio [«de común acuerdo», art. 38.2, b)], o combinación de ambos; fijados colectivamente los turnos, las fechas de disfrute quedan fuera del alcance del pacto individual entre trabajador y empresario, si perjudican a otro trabajador (y aún, en tal caso, del pacto entre dos de aquéllos aceptado por éste; ilicitud de permuta [SCT de 12 de mayo de 1982]). Si el cierre es total —probablemente en centro grande excluirá al personal de vigilancia y mantenimiento, que tendrá acaso sus propios turnos— desaparece la discusión sobre la época de disfrute, y de hecho se disfrutarán por cada trabajador antes o después de haber acumulado el tiempo en virtud del cual estrictamente se tiene derecho a ellas. Si por turnos, el trabajador «con responsabilidades familiares» es preferente para que las suyas coincidan con las escolares.

«El empresario podrá excluir» como tiempo de disfrute el que coincida con el de mayor actividad de la empresa, «previa consulta» (pero sin necesidad de acuerdo, SCT de 5 de octubre de 1981) con los representantes legales de los trabajadores (art. 38.2, a); derecho de exclusión del que alguna sentencia ha llegado a decir que es irrenunciable por el empresario «en perjuicio de la productividad» (SCT de 2 de marzo de 1983).

No existen derechos adquiridos a disfrutar las vacaciones en época determinada; pero hacen falta claras razones objetivas para variar el uso inveterado (27).

El trabajador «conocerá» las fechas de vacación dos meses antes de su disfrute (art. 38.3); si incluidas en el calendario, inclusión no necesaria aunque probable en caso de cierre general, queda cumplido el requisito al «visarse» aquél.

Reglas importantes, contenidas en el Convenio de la OIT son:

En primer lugar (art. 5.2), el tiempo de enfermedad, accidente o maternidad y, en general, el de ausencias al trabajo «por motivos independientes de la voluntad» del trabajador, ha de ser computado como de servicios a efectos de acumular derecho a vacaciones; las cuestiones más debatidas en torno a este precepto han sido las relativas a los tiempos perdidos por huelga legal o por suspensión del contrato motivada por crisis o fuerza mayor. *En general* los primeros computan, los segundos no. Son temas estos a estudiar en sus respectivos contextos.

En segundo término (art. 6.2), el tiempo de enfermedad o accidente, que computa para acumular derecho a las vacaciones, *no* computa como parte de

---

(27) SCT 8 y 17 junio 1983, respectivamente.

las vacaciones mismas (28). Esta regla es con toda seguridad aplicable a los períodos de suspensión del contrato por parto de la mujer, previstos en el ET, art. 45.1, d), y regulados en el ET, art. 48.4, habida cuenta de la asimilación general de la maternidad a la enfermedad.

#### B) *Obligatoriedad de las vacaciones*

Las vacaciones son obligatorias; no sólo es que el trabajador tiene derecho a ellas, que no son descontables de ellas, por tanto, los días de permiso que se hayan podido disfrutar, y que las sanciones no pueden reducirlas (art. 58.3), sino que el ET, art. 38.1, como sus precedentes, quiere decididamente que se disfruten, de ahí que no sean «sustituibles por compensación económica», esto es, que no pueda compensarse su falta con pago de salarios doblados; por otro lado, al ser *anual* la obligatoriedad, no cabe la acumulación de las correspondientes a varios años (Sempere; SCT de 4 de marzo de 1980).

#### C) *Retribución de las vacaciones*

Las vacaciones son *retribuidas*, debiendo abonarse al empezar su disfrute y no después (aunque probablemente se puede pactar hoy su pago «globalizado» con otras partidas salariales), salvo que se trate de salario en especie distinta del dinero, en cuyo caso el pago se hará como de ordinario.

Para la determinación de los salarios de vacaciones hay que estar a las normas sectoriales, que por lo general prevén que los días de vacación se abonen por el promedio de lo obtenido durante un período anterior a su disfrute, incluyendo no sólo los salarios a tiempo, sino, en su caso, el promedio de incentivo o primas (por ejemplo, «los días de vacaciones serán retribuidos conforme al promedio obtenido por el trabajador ... en los tres últimos meses trabajados»; Ordenanza de la industria siderometalúrgica, artículo 69) (29).

---

(28) Excepción dudosa a este principio, y al de las suspensiones por crisis, es que se haya fijado en convenio colectivo una fecha fija de disfrute para todo el personal (SCT 31 agosto y 30 septiembre 1982).

(29) No así las horas extraordinarias aunque se realicen continuamente (SCT 22 y 25 mayo 1981 y las que en ellas se citan); si en general las demás percepciones (SCT 27 septiembre y 17 diciembre 1982 y 19 mayo 1983), incluidas las comisiones (SCT 25 abril y 27 julio 1983).

Como el derecho a la vacación se va acumulando día a día, pero no se completa hasta transcurrir el año, si el trabajador deja de prestar sus servicios al empresario antes de haberla disfrutado, percibirá la parte proporcional que le corresponda; sólo en este supuesto de contrato ya extinguido sin disfrute de las vacaciones pueden ser éstas compensadas a metálico, porque en otro caso, de conformidad con el principio de obligatoriedad del descanso, la petición al, y la condena del, Magistrado ha de consistir en la declaración del derecho al disfrute de las vacaciones, o parte de las mismas, atrasadas y no disfrutadas (SCT de 15 de marzo de 1982); debiendo tenerse muy en cuenta que como las vacaciones son a la vez anuales y no compensables, va caducando irremisiblemente cada año el derecho a las que no se hayan disfrutado (STS de 5 de mayo de 1969 y 20 de abril de 1971, entre otras), incluidas con seguridad las no disfrutadas por enfermedad; quizá se refiera a este supuesto, y solo a él, el enigmático precepto que sobre prescripción de «obligaciones de tracto único» contiene el art. 59.2 del ET. Es ésta sin duda la compulsión más fuerte para el efectivo disfrute de la vacación (30).

---

(30) La aplicación de la regla jurisprudencial a los supuestos de hecho debe tener en cuenta que, en general, como las vacaciones son anuales, hasta transcurrir el año de servicio no se completa el derecho a su disfrute y sólo desde este momento, y no antes, puede pedirse al magistrado que fije fechas para las «vacaciones atrasadas», durante el año inmediatamente siguiente; la caducidad no opera, pues, sino transcurrido este segundo año. Este es el sentido a dar, por ejemplo, a la doctrina contenida en STS 5 noviembre 1974.

La regla del art. 5.º (ausencias involuntarias del trabajador y su efecto sobre las vacaciones) del convenio OIT, núm. 132, ha sido aplicada por SCT 2 diciembre 1975, 19 octubre 1977; 15 abril y 5 diciembre 1978; 4 y 24 octubre y 11 y 12 diciembre 1979; 11 y 14 junio 1980; 20 abril 1982; declarando de paso explícitamente la primera, implícitamente la segunda y terminantemente las demás, la vigencia del convenio como ley interna española tras su publicación en el BOE, en virtud de Const. art. 96.1 y CC art. 1.º, 5. Las mismas doctrinas en SCT 14 septiembre 1976, que declara además, *a sensu contrario*, que el tiempo de suspensión de empleo y sueldo no computa para acumular derecho a la vacación.

La jurisprudencia confirma que el derecho a las vacaciones sólo surge «al cumplirse el año completo de servicio» (SCT 1 marzo 1976), e insiste sobre la facultad del Magistrado de Trabajo de decidir la fecha de disfrute de las vacaciones si las partes no se ponen de acuerdo; su decisión sobre el tiempo de disfrute no es recurrible (autos TC 6 diciembre 1976, 28 junio 1977 y 25 septiembre 1978; SCT 25 septiembre 1978), incluido el tiempo de disfrute de vacaciones fraccionadas (SCT 16 diciembre 1978); decide el Magistrado «con facultades discrecionales» (SCT 24 mayo y 16 diciembre 1978 y 25 agosto 1979, entre otras). Que se hayan disfrutado vacaciones en período no querido *no* implica «la declaración de ineficacia de las disfrutadas con señalamiento de otras nuevas», aunque el Magistrado podrá ordenar, si pedido, el resarcimiento de perjuicios (SCT 3 mayo 1978).



## V. EL CALENDARIO LABORAL

El nada espectacular precepto del ET, art. 34.4, según el cual, «el calendario laboral de la empresa se visará por la [hoy Dirección Provincial] de Trabajo» oculta la extremada importancia de este instrumento regulador de los tiempos de trabajo.

En efecto el calendario laboral —anual, por año natural— precisa y comprende:

1.º Los días de trabajo al año y las horas de trabajo cada día.

2.º Los domingos y medios días adicionales de descanso semanal, o el descanso sustitutorio.

3.º Las fiestas laborales, recuperables o no.

La distribución de las vacaciones del personal de empresa de servicio público a lo largo del año —si aquél resultara interrumpido o con «anomalías graves» en otro caso— es posible (SCT 2 mayo 1977).

La prohibición de «acumulación» de vacaciones de más de un año tiene alguna excepción; así, son acumulables las de hasta tres años en determinados tipos de navegación (Ord. 20 mayo 1969, art. 158); en cambio, si bien el tiempo de enfermedad cuenta a efectos del devengo de vacaciones (SCT 12 julio 1979, con cita expresa del convenio OIT, núm. 132), si de hecho éstas no se han disfrutado por la enfermedad misma, los años no pueden acumularse (SCT 30 mayo 1978).

Salvo norma sectorial expresa, las vacaciones se pagan tomando en cuenta el promedio de todo tipo de salario percibido (en tal sentido, SCT 2 enero 1979 [dos sentencias]).

Las pagas extraordinarias y beneficios (en general, «conceptos salariales de vencimiento periódico superior al mes») y plus de transporte no entran en la base de cálculo de la remuneración por vacaciones (SCT 21 abril 1980). Sí, en cambio, las comisiones, cuando menos si no hay regla expresa y terminante en contra (SCT 27 junio 1978, 21 marzo 1980 y 20 abril 1981). En general, las *retribuciones* que se deben percibir en vacaciones conforme a ET, art. 38.1, son las mismas «que se hubiesen obtenido de permanecer en servicio activo» (SCT 12 diciembre 1980).

Las sentencias (así, SCT 11 y 12 diciembre 1979 y 2 enero 1980, entre otras) traen a colación Const. art. 40.2 en apoyo de sus doctrinas sobre vacaciones, recalcando una y otra vez que las ausencias involuntarias durante el año no privan del derecho a vacaciones ni disminuyen su tiempo de disfrute.

Muy frecuentemente accedían al Tribunal Central de Trabajo estas cuestiones por la vía del proceso especial de conflictos colectivos; tras ET 38.2.d y LPL 116, acceden (salvo en supuestos de huelga) por la de este proceso, que es el que debe seguirse (SCT 24 octubre 1980, 24 julio y 3 agosto 1981), salvo, quizá, que se den «pautas generales... [sobre vacaciones]... que afecten a toda la plantilla o a un sector determinado de la misma» (SCT 13 octubre 1981 y 20 junio 1983).

Es conducta sancionable la del trabajador que, sin resolver su controversia con el empresario acerca del tiempo de disfrute, decide él mismo «tomarse las vacaciones» sin más, en tiempo por él elegido (STS 20 octubre 1980 y 13 mayo 1981 [dos sentencias]).

4.º Los días normalmente recuperables que, los anteriores aparte, trabajadores y empresarios hayan acordado vacar.

5.º Las vacaciones anuales si son generales y las fechas de su disfrute.

6.º El horario de trabajo (o un conjunto de horarios; por ejemplo, si hay varios turnos) que fija para cada día de trabajo el momento de entrada y salida al mismo. El horario puede ser igual para todo el año o ser desigual si, por ejemplo, la distribución de la jornada diaria varía según las estaciones del año o los meses; o si hay distribución desigual por semanas; o por días (por ejemplo, para regular los «medios días» de sábado, lunes o sustitutorios).

Al fijarse el horario, es claro, se fija también la jornada diaria, uniforme o no, comprendida dentro de él, a que se refiere el apartado 1.º precedente, que muchas veces resulta *prima facie* incomprensible sin un estudio detenido de los factores múltiples que se han tenido que conjugar para fijarla (31).

Se convierte así el calendario en el documento conciso anual «de bolsillo» que refleja en toda su riqueza trabajo y descansos; de ahí su extremada importancia práctica; todo, pudiera decirse, gira en torno del calendario.

El o los calendarios se confeccionan para cada empresa, o centro de trabajo, por el empresario, normalmente tras acuerdo informal con los representantes de los trabajadores, atendiendo a las normas legales y convencionales, y según pautas acostumbradas (32). En los convenios de empresa o de centro puede el calendario formar parte del propio convenio.

Si no forma parte del convenio colectivo, el calendario debe ser «visado» por la Autoridad laboral, punto sobre el que insiste el DJ, art. 4.3, precisando que el visado es anual, como el calendario mismo. «Visado», o no quiere decir nada o quiere decir aprobado (33). Una vez visado o aprobado el calendario se expone «en sitio visible en cada centro de trabajo» y se traslada a la Inspección de Trabajo.

En el DJ no figuran las vacaciones como contenido del calendario, sin

(31) Para un ejemplo insigne, pero no anómalo, de la complejidad de este tema, véanse los calendarios-horarios «anuales compensados» que figuran como anejos a los convenios de 7 febrero 1980 (BOE 12 marzo 1980, págs. 5628-5655), 25 febrero 1981 (BOE 29 abril 1981, págs. 9114-9143), 2 abril 1982 (BOE 26 junio, págs. 17656-17662), entre la empresa Construcciones Aeronáuticas, S. A., y su personal.

(32) El calendario no puede ser «impuesto» al empresario (STS, S. 3.ª, 30 septiembre 1981; SCT 16 marzo 1982).

(33) De «visado o aprobado» habla SCT 31 enero 1983. Sin que se sepa exactamente qué pasa si la autoridad laboral no aprueba —y aun si aprueba— o «visa»; el Magistrate de Trabajo es incompetente para conocer según las SCT 31 enero y 27 junio 1983, de donde se sigue que si acaso el recurso será administrativo, y eventualmente contencioso-administrativo, parece.

duda por el distinto régimen de éstas y la sumisión de las controversias en torno a las mismas al Magistrado de Trabajo. De hecho, esto no obstante, el calendario puede y suele comprender el período vacacional.

## VI. PERMISOS RETRIBUIDOS

Los «permisos» se distinguen de las suspensiones del contrato de trabajo, y de las excedencias como modalidad de éstas, en primer lugar, por su duración mucho más breve y, en segundo término, por su carácter de retribuidos —«retribución» a estos efectos es el salario definido por el ET, artículo 26.1 (34), esto es, «la totalidad de las percepciones»— no corriente en las suspensiones.

El ET, art. 37.3, prevé permisos por las causas y con la duración mínima siguiente:

— Quince días naturales por matrimonio.

— Dos días, ampliables a cuatro si el trabajador ha de desplazarse fuera de su residencia, por nacimiento de hijo o enfermedad grave o muerte de parientes consanguíneos o afines hasta el segundo grado, «debiendo existir una razonable intermediación entre el uso de la licencia y ... la enfermedad» (35).

— Un día por traslado del domicilio habitual.

— El tiempo indispensable para cumplimiento de deber inexcusable de carácter público y personal.

Todos estos permisos son retribuidos por el empresario; salvo los del último apartado, en que habrá de considerarse si el cumplimiento del deber público implica alguna compensación o indemnización, en cuyo caso el empresario sólo ha de abonar la diferencia, si existe, entre el salario y ésta (36).

El o los días de disfrute del permiso han de ser, de un lado, avisados al empresario con la posible antelación, y de otro, justificado el motivo que fuerza a la concesión antes o después del disfrute del permiso —que debe ser disfrutado para el fin por el que se concede (37)— si se quiere que la falta sea lícita y que aquél sea retribuido en efecto.

Permisos de naturaleza especial son los correspondientes a los períodos de descanso de la mujer, que el ET concibe y regula —arts. 45.1, d), y 48.4— como suspensiones del contrato de trabajo, y los de cuatro días laborables

(34) SCT 25 mayo 1982 y 12 julio 1983.

(35) SCT 29 agosto 1983.

(36) SCT 18 mayo 1982: gastos de representación y asistencia a reuniones y sesiones de un concejal.

(37) SCT 27 enero 1982.

cada tres meses al trabajador al que se desplaza de su domicilio habitual (ET, art. 40.3).

En cuanto al deber público, por «inexcusable» hay que entender aquel cuyo incumplimiento hace incurrir en responsabilidad; el deber, por ello, debe ser personalísimo, esto es, sin posibilidad de ejecución «por medio de un representante o sustituto» (Rayón; por ejemplo, reconocimientos precisos para la «cartilla sanitaria» del trabajador que manipula alimentos; SCT de 21 de marzo de 1983). Por otro lado, es evidente que el ET está pensando aquí en deberes cuyo cumplimiento puede consumarse mediante actuaciones concretas de breve duración; ésta, la duración, distingue el supuesto de este precepto, que lo es de permiso retribuido, del de suspensión del contrato «por el ejercicio de cargos públicos» [ET, arts. 45.1, f), y 46.1]; la conexión entre ambas instituciones es tan estrecha que si el cumplimiento de los deberes excede el límite del artículo 37.3, el empresario puede decretar la excedencia forzosa del afectado.

Como «cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal» se viene considerando la participación en elecciones generales y locales, tanto en cargo electoral como en calidad de elector, que, aunque no deber, sino ejercicio de un derecho, siendo éste fundamental conforme a Const., art. 23.1, justifica la imposición de esta carga a los empresarios (38).

Por lo demás, cada trabajador puede pedir y obtener de su empresario permisos por cualesquiera causas, retribuidos o no; para éstos, corrientemente denominados permisos «para asuntos propios» [del trabajador], se estará, en cuanto a duración y retribución, a lo que dispongan las normas sectoriales (que pueden también precisar si la concesión del permiso es enteramente discrecional; o condicionada por las «necesidades del servicio»; u obligatoria para el empresario concurriendo circunstancias dadas) y, en su defecto, a lo que convengan las partes.

Sobre los permisos, si se los califica de tales, derivados del «crédito de horas», del que delegados de personal y miembros del comité de empresa disponen, véase ET, art. 68, e), y sobre los permisos para exámenes y asistencia a cursos, ET, art. 22.1.

(38) STS, S. 3.ª, 7 julio 1981 y 10 abril y 14 mayo 1982. Véanse OM 22 febrero y 11 marzo 1979 y 31 marzo 1972. Para las elecciones al Congreso y Senado convocadas por RD 2.057/1982, de 27 agosto, el RD 2.076/1982, de la misma fecha, ordena que se conceda un permiso de hasta cuatro horas (es válida la concesión de «tiempo inferior pero suficiente»; SCT 29 octubre 1983) para los trabajadores que en la fecha de la elección no estén disfrutando del descanso semanal; para los miembros de las mesas electorales e interventores el permiso es de la jornada completa y, según OM 28 septiembre 1982, de cinco horas adicionales el día siguiente. Los apoderados tienen derecho a permiso sin retribución durante la jornada completa del día de la elección.

## ADDENDA

Se halla en tramitación parlamentaria, remitido por el Gobierno, un proyecto de ley sobre «modificación de determinados artículos de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores» (el texto del proyecto publicado en *B. O. de las Cortes*, Congreso de los Diputados, II Legislatura, Serie A, núm. 84-I; 31 de diciembre de 1983).

Las modificaciones afectarán, si el proyecto deviene ley, a algunas de las materias objeto del presente ensayo.

Comiencese por señalar que en la exposición de motivos se da como fin del proyecto adaptar «el marco institucional que regula el mercado de trabajo a las nuevas circunstancias de la economía española, tras la crisis económica del último decenio». Fomentar el empleo es, pues, la finalidad básica declarada del proyecto de ley (aparte, tema que no interesa aquí, de que la modificación del ET sea congruente con la pensada para el derecho de asociación sindical, cuyo proyecto de ley orgánica se encuentra también en tramitación parlamentaria).

Modificaciones notables que resultarán, en su caso, del proyecto, si devenido ley, en lo que aquí importa, serán las siguientes:

1.<sup>a</sup> Se modificaría el ET, art. 12, núm. 1, de forma que el trabajo a tiempo parcial pasaría a ser sólo el contratado para un determinado número de horas al día o de días a la semana o al mes, suprimiendo, «un determinado número de días al año», quizá para evitar la confusión del contrato a tiempo parcial con el contrato de temporada.

2.<sup>a</sup> Se adicionarían nuevos párrafos al propio artículo 12 para permitir la conversión voluntaria, «de un contrato a tiempo completo en otro a tiempo parcial». Y para crear una nueva figura a la que el proyecto denomina *contrato de relevo* caracterizado por la reducción de la jornada y salarios de un trabajador en un 50 por 100, con contratación simultánea de otro para la ocupación del tiempo, el otro 50 por 100, dejado disponible; los salarios del trabajador relevado serían compatibles con su pensión de seguridad social, hasta que cumpliera la edad en que «reúna las condiciones generales exigidas para tener derecho a la pensión de jubilación de la Seguridad Social» (el contrato sólo podría celebrarse cuando el relevado estuviera dentro de los tres años anteriores a su jubilación normal); cumplida esta edad se extinguiría el contrato de trabajo del relevado, aunque no se sabe exactamente qué pasaría con el relevante; presumiblemente se convertiría en trabajador a tiempo completo.

3.<sup>a</sup> Se derogaría el ET, disp. trans. 3.<sup>a</sup>, y con ella la limitación de que el contrato de trabajo a tiempo parcial sólo podía celebrarse por trabajadores determinados [véase *supra*, I.B), d)], lo que quiere decir que podría celebrarse por trabajadores cualesquiera, tras la promulgación de la ley. Si se ocupara a tiempo parcial a un desempleado, su subsidio se reduciría en lo equivalente, «a la parte proporcional al tiempo trabajado».

MANUEL ALONSO OLEA