



SALARIO



A. LA JORNADA LABORAL

La jornada laboral es el tiempo diario, semanal o anual que un trabajador dedica a su actividad laboral. Si existen interrupciones, la jornada se considera *partida*; en caso contrario, se conoce como *jornada continuada*.

No se considera tiempo de trabajo el dedicado a desplazamientos, cambio de ropa... Pero sí el dedicado al aseo personal, formación, reconocimientos médicos...

La jornada diaria no puede exceder de 9 horas de trabajo efectivo, salvo acuerdo en contra recogido en la negociación colectiva. Siempre se ha de respetar un descanso mínimo de 12 horas entre jornadas.

Los menores de 18 años no pueden rebasar las 8 horas diarias.

La duración máxima de la jornada laboral es de 40 horas semanales de promedio en cómputo anual. A lo largo del año se puede distribuir irregularmente un 10% de la jornada anual, respetando los descansos mínimos.

Medidas que pueden adoptar las empresas para favorecer la conciliación entre vida familiar y laboral:

- Jornada continua y horario flexible
- Eliminación o reducción de las horas extraordinarias
- Jornadas parciales

1. AMPLIACIÓN O REDUCCIÓN DE JORNADA

Por motivos empresariales, La jornada de trabajo puede reducirse entre un 10 y un 70%; en ese caso, no se pueden realizar horas extraordinarias, salvo por razones de fuerza mayor.

Por motivos personales del trabajador, los casos en que se puede reducir la jornada laboral son:

- Guarda legal → De un hijo menor de 8 años o con alguna minusvalía.
- Por lactancia → De 1 hora durante la jornada, divisible en medias horas
- Si las trabajadoras son víctimas de la violencia de género →
- Por nacimiento de hijos prematuros → Si deben permanecer hospitalizados tras el parto.
- Por cuidado de hijo hospitalizado por una enfermedad grave → Hasta que cumpla 18 años, y con una reducción proporcional del salario.

Se pueden producir ampliaciones de horario en sectores como comercio, hostelería, vigilancia, transportes, trabajos a turnos...

2. PERÍODOS DE DESCANSO

El período mínimo de descanso entre el final de una jornada laboral, y el comienzo de otra, es de 12 horas. (Salvo algunas jornadas consideradas especiales).

Si la jornada laboral excede de 6 horas continuas diarias, habrá un descanso durante ella de como mínimo 15 minutos.

El descanso mínimo semanal es de un día y medio, ininterrumpido, acumulable en periodos de 14 días.

3. JORNADA NOCTURNA

Se considera jornada nocturna a la que se realiza entre las 10 de la noche y las 6 de la mañana. Y es un trabajador nocturno el que, al menos, trabaje 3 horas en horario de noche, o que suponga 1/3 de su jornada anual.

Tiene una retribución específica, salvo que sea nocturno por su propia naturaleza, o que se haya acordado su compensación por descansos.

4. TRABAJO A TURNOS

Cuando varias personas ocupan sucesivamente el mismo puesto de trabajo; suele ocurrir cuando la empresa funciona 24 horas al día. Se produce una rotación en los turnos para que ningún trabajador esté en el turno de noche más de 2 semanas seguidas (80 horas).

5. HORAS EXTRAORDINARIAS

Son aquéllas que se realizan sobrepasando la jornada máxima de trabajo. Pueden ser voluntarias (pactadas, las desea realizar el trabajador), u obligatorias (por causas de fuerza mayor, como incendios, inundaciones...). No pueden sobrepasar las 80 al año, a no ser que se compensen con tiempo libre o sean por fuerza mayor.

6. PERMISOS RETRIBUIDOS

Si el trabajador, por causa justificada y habiendo avisado al empresario con anterioridad, puede ausentarse del trabajo sin reducción de salario (independientemente de su antigüedad), en caso de matrimonio, nacimiento de hijos, lactancia, operaciones médicas, funciones sindicales, asistir a un juicio, traslado de domicilio habitual, exámenes...

Por cada 3 meses de desplazamiento del trabajador, disfrutará de 4 días laborables de permiso retribuido en su domicilio de origen.

7. LAS VACACIONES

Todo trabajador tiene derecho a unas vacaciones anuales retribuidas (pagadas), que no son recuperables ni se pueden sustituir por dinero; es decir, el derecho a las vacaciones es irrenunciable, ya que es un derecho constitucional.

Durarán como mínimo 30 días naturales; pueden fraccionarse o no, de acuerdo con las partes; deben disfrutarse dentro del año natural, pues no son acumulables. Eso quiere decir que vacaciones de este año, no se pueden "dejar" para el próximo, pues se pierden.

8. EL CALENDARIO LABORAL Y FIESTAS LABORALES

Todas las empresas han de elaborar el calendario de días no laborables, retribuidos y no recuperables, de acuerdo con el calendario del Ministerio de Empleo, su Comunidad Autónoma y el Ayuntamiento.

Las fiestas laborales, con carácter retribuido y no recuperable, no podrán exceder de 14 al año, de las cuales 2 serán locales.

NUEVAS FORMAS DE ORGANIZACIÓN LABORAL

Las empresas han introducido nuevas fórmulas en las relaciones laborales, que les permiten adaptarse más rápidamente a sus necesidades y maximizar sus beneficios. Algunas de ellas son:

- Flexibilidad en el tiempo de trabajo → modifica el número de horas de trabajo
- Flexibilidad geográfica → desplazamiento de los trabajadores.
- Flexibilidad funcional → el trabajador realiza funciones diferentes a la habitual
- Flexibilidad productiva → contratas, subcontratas...
- Flexibilidad en la vida laboral → prejubilaciones, bajas incentivadas...
- Flexibilidad contractual → contratos temporales, fijos discontinuos, ETTs...
- Etc.

B. EL SALARIO

El salario, estando como estamos en una economía de mercado, es un precio¹ determinado por la oferta y la demanda: el precio que paga el empleador (empresa) a un trabajador por su capacidad de trabajo dentro de un tiempo determinado (la jornada laboral). Al contrario de como solemos pensar (seguramente "engañados" por los medios de comunicación), las empresas son la demanda y los trabajadores, la oferta.

En tiempos de bonanza económica, hay mucha demanda de trabajo y el precio (salario) sube; por el contrario, cuando hay mucha oferta (muchos trabajadores en paro, deseando trabajar), el precio (salario), baja.

No obstante, como estamos viendo, el Estado de derecho establece unas condiciones mínimas de trabajo (Estatuto de los trabajadores, convenios colectivos, SMI...). Estas medidas, que se imponen al mercado, incluyen la retribución de los trabajadores.

El salario es la suma de todas las percepciones del trabajador:

- **Percepciones económicas**
- **Percepciones en especie** → **no puede ser superior al 30% del total.**
- **Vacaciones**
- **Otros períodos de descanso**

¹ El precio de todo viene determinado por la oferta y la demanda. Hay ciertos precios a los que les hemos puesto nombre: salario (precio del trabajo), tipo de interés (precio del dinero), tipo de cambio (precio de una moneda en términos de otra)... Pero son precios.

La estructura salarial es:

$$SALARIO = \text{Salario Base} + \text{Complementos}$$

El *salario base* es el salario mínimo fijado por el convenio colectivo correspondiente para una determinada categoría profesional.

Los *complementos* pueden ser de motivo muy variado: antigüedad, conocimiento de idiomas, transporte, residencia, puntualidad, cursos, préstamos sin interés, trabajo nocturno, peligrosidad, productividad, etc. Se añaden al salario base por algún concepto o circunstancia que no se había tenido en cuenta a la hora de determinarlo.

Según el método de pago, el salario puede ser por unidad de tiempo (fijo, sin tener en cuenta el rendimiento del trabajador), por unidad de obra (se paga el trabajo realmente hecho), y mixto (una combinación de los anteriores).

El salario será, al menos, igual al salario mínimo interprofesional o al indicado en el convenio colectivo del sector, aunque el contrato de trabajo puede mejorarlo.

1. EL SALARIO MÍNIMO INTERPROFESIONAL S.M.I.

Es la cantidad mínima que puede recibir cualquier trabajador por cuenta ajena, por una jornada de 40 horas semanales, independientemente de su titulación u ocupación. Si trabaja menos de 40 horas a la semana, será la parte proporcional.

El SMI lo fija anualmente el Gobierno, y en condiciones normales, se sube de acuerdo con la inflación. En tiempos de bonanza económica, puede subir por encima de la inflación, en malos tiempos, por debajo o nada.

En España, en el año 2015, el SMI es de 648,60 € mensuales, en 14 pagas.

Cada país tiene su propio SMI; hay países que no tienen ninguno.

Sirve para poner un suelo al salario de los trabajadores menos cualificados; los cualificados siempre cobran por encima del SMI, según las leyes del mercado.

2. I.P.R.E.M. → INDICADOR PÚBLICO DE RENTA DE EFECTOS MÚLTIPLES

Es el indicador público o referencia de nivel de rentas para acceder a determinadas prestaciones, beneficios o servicios públicos, como protección por desempleo, ciertas becas, asistencia jurídica gratuita, etc. Es menor que el SMI.

3. FOGASA → FONDO DE GARANTÍA SALARIAL

Es un organismo autónomo adscrito al Ministerio de Empleo y Seguridad Social, que garantiza parcialmente a los trabajadores los salarios e indemnizaciones por despido cuando la empresa esté en quiebra o procedimiento concursal. Estos pagos del FOGASA a los trabajadores afectados tiene un techo, que depende de los casos.

EJERCICIOS

Responde RAZONADAMENTE a las siguientes preguntas:

1. ¿Qué es la jornada laboral?
2. ¿Cuánto dura la jornada laboral?
3. ¿Es inamovible la duración de la jornada laboral?
4. ¿Cuánto dura el descanso mínimo en la jornada laboral? En todos los casos.
5. ¿Qué es la *jornada nocturna*?
6. ¿Qué son las horas extraordinarias? ¿Qué son las horas extraordinarias *de fuerza mayor*?
7. ¿Es lo mismo un permiso retribuido que las vacaciones?
8. ¿Qué quiere decir que las vacaciones han de disfrutarse dentro del año natural?
9. ¿Puede una empresa fijar por su cuenta algún día festivo para sus trabajadores? ¿Y el convenio colectivo?
10. ¿Qué es la flexibilidad laboral en la empresa?
11. ¿Qué quiere decir que el salario es un precio?
12. ¿Existe un salario mínimo que se pueda cobrar? ¿Y uno máximo?
13. ¿Qué son las percepciones en especie? Pon algunos ejemplos.
14. ¿Cómo se estructura el salario de un trabajador?
15. ¿Qué diferencia hay entre un salario por unidad de tiempo y otro por unidad de obra?
16. ¿Qué es el salario mínimo interprofesional (SMI)? ¿A cuánto asciende en España?
17. ¿Qué diferencia hay entre el SMI y el IPREM?
18. ¿Cuál es el SMI más alto en la Unión Europea?
19. ¿Cuál es el SMI en nuestros dos vecinos, Francia y Portugal?
20. ¿Por qué hay (tanta) diferencia entre el SMI de unos países y otros?
21. ¿Qué ventajas e inconvenientes supone que haya un SMI?
22. ¿A cuánto asciende el IPREM este año?
23. ¿Qué es el FOGASA? ¿Cubre a los trabajadores que lo hacen *en negro*? ¿Por qué?

ACTIVIDADES 2.3

Pedro ha firmado un contrato por jornada completa, de 40 horas semanales, con jornada partida. Entra de lunes a viernes a las 9 de la mañana, hasta la 1; y después vuelve a las 3, hasta las 6. Y los sábados, entra a las 9 y sale a las 2.

No tiene horas extraordinarias, pues aunque se las han ofrecido, las ha rechazado: no le compensa.

Las vacaciones son de 30 días naturales, que se dividen en 2 partes de 15 días. Son los trabajadores los que deciden (de acuerdo con la dirección de la empresa) cómo se reparten a lo largo del año. Como Pedro ha sido el último en llegar, es también el último en elegir.

Las fiestas locales son, lógicamente, las de Alcalá de Henares, donde está radicada la empresa, y no las de Madrid capital, donde viven Pedro y la mayoría de la plantilla.

Su sueldo está compuesto por un salario base de 710 euros en 12 pagas, y unos complementos de 40 euros mensuales por desplazamiento y cursos (se ha comprometido a ampliar sus estudios).

Pedro, meditando y hablando con compañeros, piensa que hay puntos en su contrato que no están bien, o que son mejorables. Concretamente:

- Que con una jornada diaria de 7 horas, tiene derecho a 15 minutos para tomarse un café, y la empresa se lo niega.
- Que tiene derecho a disfrutar sus vacaciones en una sola vez de 30 días, y no tener que partirlas, ya que. Al ser el último en escoger, le tocan en fechas que no le satisfacen.
- Que dado que trabaja de lunes a viernes con un horario y los sábados con otro, pudiera considerarse su jornada como de *a turnos*, y cobrar un extra por ello.
- Que deberían concederle 4 días libres cada 3 meses por desplazamiento.
- Que también debería tener el día libre en las fiestas locales de Madrid, donde vive, aunque no le pagasen esos días.
- Que debería disfrutar de una reducción de jornada por cuidar de su madre viuda, ya mayor.

Después de haber leído el texto, señala todos los puntos que no se ajusten a lo aprendido, o quieras comentar, explica por qué, y propón una alternativa razonada.