

FORMACIÓN Y ORIENTACIÓN LABORAL

La organización del trabajo

02

ÍNDICE

/ 1. Introducción y contextualización práctica	3
/ 2. La jornada de trabajo ordinaria: trabajo a tiempo completo y a tiempo parcial	4
/ 3. Trabajo nocturno, a turnos y ritmo de trabajo	5
/ 4. La jornada extraordinaria	6
/ 5. Descansos, vacaciones y permisos	6
5.1. Descansos	6
5.2. Vacaciones anuales	7
5.3. Permisos	7
/ 6. Caso práctico 1: “La retribución de las horas extraordinarias”	8
/ 7. Caso práctico 2: ¿Cuántos días de vacaciones me corresponden?”	9
/ 8. Resumen y resolución del caso práctico de la unidad	10
/ 9. Bibliografía	11

OBJETIVOS

Aprender lo establecido legalmente en cuanto a la jornada de trabajo ordinaria, diferenciando el trabajo a tiempo completo del trabajo a tiempo parcial.

Estudiar las características del trabajo nocturno y las limitaciones.

Identificar las horas extraordinarias y diferenciar los tipos que existen.

Conocer que existe derecho al descanso, vacaciones y permiso retribuido, y sus limitaciones.

/ 1. Introducción y contextualización práctica

Este es un tema de máximo interés a conocer por ambas partes de una relación laboral, tanto para el trabajador como para el empleador. Para el trabajador, porque le interesa que se cumpla los derechos establecidos en las leyes y convenios, y que afectarán directamente en su calidad de vida, y para el empleador, porque lo que pretende es la máxima productividad en la empresa, pero tiene que conocer los límites establecidos pues, como es lógico, está obligado a su cumplimiento.

A continuación, vamos a plantear un caso a través del cual podremos aproximarnos de forma práctica a la teoría de este tema.

Escucha el siguiente audio donde planteamos la contextualización práctica de este tema, encontrarás su resolución en el apartado Resumen y resolución del caso práctico.



Fig.1. Reloj pared



Audio intro. "Condiciones de trabajo"

<https://bit.ly/3hS8mXy>





/ 2. La jornada de trabajo ordinaria: trabajo a tiempo completo y a tiempo parcial

La **jornada de trabajo** es el tiempo durante el cual el trabajador pone su trabajo a disposición del empresario.

La **duración de la jornada** de trabajo (tiempo de duración de la prestación de servicios) será la que se haya acordado en los **contratos de trabajo**, o según se haya pactado en los **convenios colectivos**, pero siempre respetarán lo establecido con carácter de derecho necesario en las disposiciones legales.

Cabe distinguir entre **jornada ordinaria**, cuyas normas reguladoras son de aplicación general, y **jornadas especiales**, más amplias o limitadas y que, por corresponder a sectores y ramas de actividad determinadas, tienen su regulación específica.

La **duración máxima de la jornada ordinaria** de trabajo será de **40 horas semanales** de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual. En convenio colectivo, o en su defecto, **por acuerdo** entre el empresario y los representantes de los trabajadores, **pueden regularse jornadas de ciclos superiores a la semana, pero no superiores al año**. (Estatuto de los Trabajadores, art. 34)¹. Cualquiera que sea el ciclo establecido, la jornada no podrá ser superior a la que correspondería de haberse efectuado el cómputo por semanas. Además, el Estatuto de los Trabajadores, art. 34.5, dice que “El tiempo de trabajo se computará de modo que, tanto al comienzo como al final de la jornada diaria, el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo”².

Un trabajador puede desarrollar su **jornada diaria** de manera **continua o partida**. Cuando la **jornada diaria** sea continua y dure más de 6 horas, se debe establecer un período de descanso no inferior a 15 minutos. Si esa jornada excede de 4 horas y media, el descanso mínimo de los menores de 18 años debe ser de 30 minutos. Este tiempo en el que el trabajador descansa se considera **tiempo de trabajo efectivo**, cuando por acuerdo, individual o colectivo, entre empresarios y trabajadores así se establezca.

¡ Sabías que...

Las empresas deben garantizar el registro diario de la jornada de trabajo de sus trabajadores (horario concreto de inicio y fin).

No se pueden realizar más de 9 horas ordinarias de trabajo efectivo, excepto que venga contemplado en el convenio o que el empresario y el trabajador, a través de sus representantes, hayan llegado a un acuerdo en el que se establezca otra distribución de la jornada, pero siempre se tendrá que respetar el descanso entre las jornadas. En ningún caso, los menores de 18 años pueden realizar más de 8 horas diarias de trabajo; en este tiempo están incluidas las horas dedicadas a formación.

🔗 Enlaces de interés...

Obligatoriedad de registro laboral.

<https://www.youtube.com/watch?v=3VwYroZdVIU>

1. Estatuto de los Trabajadores. Art. 34.

2. Estatuto de los trabajadores- Art. 34.5.



/ 3. Trabajo nocturno, a turnos y ritmo de trabajo

Se entiende por **trabajo nocturno** el que se realice entre las 10 de la noche y las 6 de la mañana, y esta concreción no puede modificarse por convenio colectivo (TCT 11.10.83). Son trabajadores nocturnos quienes realizan al menos 3 horas de su jornada diaria o un tercio de su jornada anual en el indicado período nocturno.

Según establece el Estatuto de Trabajadores, art. 36, “El trabajador nocturno está especialmente protegido en los siguientes aspectos³:

- La jornada de trabajo no puede exceder de 8 horas diarias de promedio, en un período de referencia de 15 días.
- Los trabajadores nocturnos no pueden realizar horas extraordinarias, salvo en los supuestos de jornadas especiales ampliadas, cuando resulte necesario para prevenir y reparar siniestros extraordinarios, y cuando se produzcan irregularidades en el relevo de los turnos por causas no imputables a la empresa.
- El trabajo nocturno está prohibido a los menores de 18 años (Estatutos de los Trabajadores, art. 6).
- En el régimen de turnos, ningún trabajador debe estar en el turno de noche más de dos semanas consecutivas, salvo que lo acepte voluntariamente.
- Deben disponer de una evaluación gratuita de su salud, tanto antes de ser afectados a un trabajo nocturno como posteriormente, y a intervalos regulares.
- Si a los trabajadores nocturnos se les detectaran problemas de salud ligados con su actividad nocturna, tendrán derecho a ser destinados a un puesto de trabajo diurno que exista en la empresa, y para el que sean profesionalmente aptos.



Audio 1. “¿Autorizará la Autoridad Laboral este trabajo nocturno?”
<https://bit.ly/2AQ792B>



El Estatuto de los trabajadores, art. 36.3, refiere que “Existe un **trabajo a turnos** cuando los trabajadores ocupan sucesivamente los mismos puestos de trabajo según un cierto ritmo, de tal modo que un trabajador presta sus servicios en horas diferentes, en un determinado período de tiempo de días o de semanas”⁴.

En las empresas en que se realice la actividad laboral por equipos de trabajadores en régimen de turnos, y así lo requiera la organización del trabajo, del descanso semanal de día y medio, puede separarse el medio día para su disfrute en otro día de la semana, o su acumulación por períodos de hasta cuatro semanas.

La contratación de personal (corretornos) para completar los equipos necesarios en el régimen de turnos no-stop durante uno o más días a la semana se llevará a cabo bajo la modalidad de contrato a tiempo parcial, siendo su retribución y la cotización a la Seguridad Social la correspondiente a dicha modalidad (proporcional).

3. Estatuto de los trabajadores. Art. 36.

4. Estatuto de los trabajadores. Art. 36.3.

/ 4. La jornada extraordinaria

“Tienen la consideración de horas extraordinarias cada hora de trabajo que se realiza sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo, su prestación es voluntaria, salvo pacto individual o colectivo”, (Estatuto de los trabajadores, art. 35). No se podrán realizar más de 80 horas extraordinarias al año, como regla general⁵.

Se prohíbe su realización durante el período nocturno, salvo en actividades especiales debidamente especificadas y expresamente autorizadas. De igual modo, se prohíbe su realización a menores de 18 años.



Fig. 2. Trabajadora en reunión virtual.

A efectos de cómputo de horas extraordinarias, la jornada de cada trabajador se registrará día a día y se totalizará en el período fijado para el abono de las retribuciones, entregando copia del resumen al trabajador en el recibo correspondiente. (Estatuto de los Trabajadores, art. 35.5)⁶.

Los representantes de los trabajadores tendrán derecho a ser informados mensualmente por el empresario de las horas extraordinarias que realicen los trabajadores de la empresa, independientemente de cómo sean éstas remuneradas.

Podemos distinguir dos tipos de horas extraordinarias:

- **Hora extraordinaria por fuerza mayor:** es aquella cuya realización está motivada por un acontecimiento extraordinario originado por causas ajenas a la actividad empresarial (TCT 13.6.86).

Son ejemplos de causas de fuerza mayor: incendio, inundación, terremoto, explosión, plagas del campo, guerra, tumulto o sediciones y, en general, cualquier otro acontecimiento semejante de carácter extraordinario.

Su realización es obligatoria por el trabajador. No se tendrán en cuenta para el límite máximo anual de horas extraordinarias.

- **Hora extraordinaria normal, habitual u ordinaria:** es aquella que no cabe incluir en la clase anterior.

/ 5. Descansos, vacaciones y permisos

5.1. Descansos

Los trabajadores tienen derecho a un descanso mínimo semanal acumulable por períodos de hasta 14 días, de día y medio ininterrumpido que, como regla general, comprenderá la tarde del sábado o, en su caso, la mañana del lunes y el día completo del domingo, (Estatuto de los Trabajadores, art. 37.1)⁷. Los menores de 18 tendrán derecho a dos días de descanso, mínimo.

Además del descanso semanal, habrá que tener en cuenta las fiestas laborales que son retribuidas y no recuperables, estas no pueden exceder de catorce al año, de las cuales dos son fiestas locales, (Estatuto Trabajadores, art. 37.2)⁸.

5. Estatuto de los trabajadores. Art. 35.

6. Estatuto de los trabajadores. Art. 35.5.

7. Estatuto de los trabajadores. Art. 37.1.

8. Estatuto de los trabajadores. Art. 37.2.



5.2. Vacaciones anuales

Las **vacaciones** son la interrupción anual y retribuida de la prestación de servicios para proporcionar descanso al trabajador. Constituyen un derecho del trabajador derivado de la relación laboral, derecho constitucionalmente reconocido e irrenunciable. (Estatutos de los Trabajadores, art. 3.5).

Las vacaciones deben ser disfrutadas dentro del año natural, entre el 1 de enero y el 31 de diciembre.

No son sustituibles por la compensación económica equivalente. Tan solo cabe la compensación económica de las vacaciones no disfrutadas por el trabajador cuando se haya producido el cese de este, antes de haber disfrutado de las vacaciones.

En cuanto a su **duración**, se refiere que “dependerá de lo que hayan acordado trabajador y empresario, sin que pueda ser la **duración inferior a 30 días de trabajo por cada año natural**”. (Estatuto de los Trabajadores, art. 38.)⁹. Esta duración se verá reducida proporcionalmente en el caso de trabajadores que no hayan trabajado el año completo.

El calendario de vacaciones ha de fijarse en cada empresa, y debe el trabajador conocerlo con dos meses de antelación al menos antes de disfrutarlas.



Fig. 3. Trabajador pensando en viajar.

5.3. Permisos

Por **licencia o permiso** se entiende la cesación temporal, no periódica, de la prestación de servicios por causa determinada y, en general, retribuable por el empresario. (Estatuto de los Trabajadores art. 37.2).

Avisando con antelación al empresario y justificando la causa, puede el trabajador ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, en los siguientes supuestos:

- **Matrimonio:** tendrá derecho a 15 días naturales.
- **Dos días** por el fallecimiento, accidente o enfermedad grave, ya sea porque requiera estancia en un hospital, o porque necesite el enfermo reposo en el domicilio.
- **Traslado de domicilio:** tendrá derecho a un día de permiso retribuido.
- **Por cumplimiento del deber inexcusable de carácter público y personal;** aquí se incluye el derecho al sufragio activo, y el tiempo del permiso será el indispensable.
- **Para desarrollar funciones sindicales o representativas** dispondrán de un crédito de 15 horas en centros de hasta 100 trabajadores, y dispondrán de un máximo de 40 horas en centros de más de 751 trabajadores.
- **Por lactancia de un hijo,** una hora al día hasta que el hijo tenga nueve meses.
- **Por clases de preparación al parto,** siempre que se justifique que no puede hacerse a otra hora.
- **En caso de que hayan nacido hijos prematuros,** a parte del permiso de nacimiento, podrán reducirse una hora de su jornada diaria.
- **Por búsqueda de empleo,** siempre que la extinción del contrato sea por causas objetivas, se contempla un permiso de 6 horas semanales.

9. Estatuto de los trabajadores. Art. 38.



- Por desplazamiento, cada tres meses corresponderá cuatro días de estancia en su domicilio.
- Por exámenes, perfeccionamiento profesional y formación necesaria, el trabajador se podrá ausentar el tiempo indispensable siempre que lo justifique a la empresa, y lo preavise.
- Por formación, los trabajadores con mínimo un año de antigüedad, tienen derecho a 20 horas anuales de formación.

A continuación, visualizaremos el vídeo sobre el permiso por nacimiento y analizamos en el Convenio Colectivo los contenidos desarrollados hasta ahora en los apartados anteriores.



Video 1. "El permiso por nacimiento"
<https://bit.ly/3sLIPq0>



Video 2. "Analizamos el Convenio Colectivo"
<https://bit.ly/3B9ArT8>



Por otro lado, siempre ha sido un reto el establecer la conciliación de la vida familiar, personal y laboral a niveles empresariales. Podemos ver que se ha conseguido un gran avance en este terreno, además de apoyos desde las administraciones públicas con ayudas. Estas se basan en medidas que van desde ayudas, cambios en la organización, adecuación del espacio laboral, flexibilización de jornadas. Puedes obtener más información en [Medidas de conciliación que han llegado para quedarse | Sage Advice](#)



Audio 1. "Las transformaciones sociales y como afectan al empleo. Nuevas organizaciones de trabajo."
<https://bit.ly/3jeIDLC>



/ 6. Caso práctico 1: "La retribución de las horas extraordinarias"

Planteamiento: Mario, que trabaja desde hace años en una empresa de su localidad, tiene un contrato a jornada completa y realiza un total de 15 horas extraordinarias al mes.

Imaginemos que el convenio colectivo establece que las horas extraordinarias se retribuyen con un incremento del 50% del valor de la hora ordinaria y por una hora ordinaria de trabajo recibe 42€.

Nudo: Cuando Mario recibe la nómina del mes de marzo comprueba que por las horas extraordinarias que ha realizado solo le retribuyen 8 horas en total.

Se lo comenta al Jefe de Recursos Humanos y este le dice que las horas restantes se las compensará con descanso, ¿es esto posible?

Desenlace: Según el estatuto de los trabajadores en su artículo 35, mediante convenio colectivo o en su ausencia, contrato individual, se optará por abonar las horas extraordinarias en la cuantía que se fije, o compensarlas por tiempo equivalentes de descanso. En ausencia de pacto, se entenderá que las horas extraordinarias deberán ser



compensadas mediante descanso, en los cuatro meses siguientes desde su realización. En el caso que estamos realizando, la empresa ha establecido la compensación económica, por como establece en convenio, por valor igual o superior a la hora ordinaria. Si estableciese la retribución en metálico, por las 15 horas extraordinarias que ha realizado, Mario debería percibir lo siguiente:

$$42\text{€}/\text{hora} + 50\% = 63\text{€} \text{ por cada hora extraordinaria}$$

$63\text{€} \times 15 \text{ horas} = 945\text{€}$ es la cantidad que debería haber recibido el trabajador por el total de horas extraordinarias realizadas.

Según nos dice el planteamiento, le han retribuido 8 horas,

$$63\text{€} \times 8 \text{ horas} = 504\text{€} \text{ es lo que le han pagado en la nómina del mes.}$$

Como, el Estatuto de los Trabajadores indica y siempre, según lo establecido en Convenio Colectivo, se podría la posibilidad de compensar horas extraordinarias con descanso, las siguientes 8 horas no compensadas económicamente, la empresa debe darle descanso equivalente en el plazo máximo de 4 meses desde su realización.

Para conocer la realidad laboral de cada situación, tendríamos que irnos al BOE y localizar el convenio colectivo que regule la actividad en concreto que realiza cada empresa.

/ 7. Caso práctico 2: ¿Cuántos días de vacaciones me corresponden?"

Planteamiento: Una trabajadora es contratada de manera indefinida y a tiempo completo el día 20 de marzo de 2019. Cuando llega el mes de agosto, desea disfrutar de unos días de vacaciones.

Nudo: ¿Tiene derecho a disfrutar de vacaciones, aunque no haya trabajado el año completo? En caso afirmativo: ¿cuántos días le otorgará la empresa?

Desenlace: Aunque la trabajadora no haya trabajado el año completo, el Estatuto de los Trabajadores reconoce 30 días naturales de vacaciones por cada año trabajado y esta trabajadora comenzó el 20 de marzo, por lo que deberemos, mediante una regla de tres muy sencilla, determinar el número de días que le corresponden:

30 días de vacaciones \rightarrow 365 días trabajados

X \rightarrow 286 días trabajados (son los días que van del 20 de marzo al 31 de diciembre)

$$X = 30 \times 286 / 365 = 23,50 = 24 \text{ días de vacaciones.}$$

Según la regla de tres que hemos calculado, a esta trabajadora le correspondería disfrutar de 24 días de vacaciones en el año 2019.

Dado que las vacaciones se generan por año de servicio, la empresa le propondrá disfrutar de vacaciones que le correspondan hasta agosto (133 días) y dejar para después el resto.

$$X = 30 \times 133 / 365 = 10,93 = 11 \text{ días de vacaciones.}$$

Por lo tanto, la empresa le propondrá disfrutar de 11 días de vacaciones en agosto y los 13 días de vacaciones restantes los podrá disfrutar más adelante.



Fig. 4. Trabajador que se va de vacaciones.



/ 8. Resumen y resolución del caso práctico de la unidad

A lo largo de esta unidad, hemos podido estudiar la jornada laboral y la importancia que la misma tiene en nuestras vidas, cuáles son los límites establecidos, si podemos o no desempeñar horas extraordinarias, el derecho que tenemos al descanso, etc., son todos ellos aspectos clave de una relación laboral, pero que tendrán consecuencia en el aspecto más íntimo de nuestra vida personal.

Hemos desarrollado los contenidos siguiendo este esquema:

- La jornada de trabajo ordinaria: jornada a tiempo completo y a tiempo parcial.
 - Obligatoriedad de registro laboral
- El trabajo nocturno, a turnos y el ritmo de trabajo.
- La jornada extraordinaria de trabajo:
 - Horas extraordinarias por fuerza mayor.
 - Horas extraordinarias habituales.
- Descanso semanal, vacaciones y permisos.
 - El permiso por nacimiento
 - Análisis del Convenio Colectivo

Resolución del Caso práctico de la unidad

Al inicio del tema, planteamos un nuevo horario de la empresa, y que, tras estudiar los principales conceptos de la organización del trabajo, podríamos responder a la pregunta de la siguiente manera:

Desenlace:

Lo primero a comprobar será el número de horas a la semana que se realizan. En total, 42 horas. Estas horas semanales se podrán mantener siempre que en la semana siguiente se realicen menos horas y en cómputo anual no se superen las 40 horas semanales. Si todas las semanas se realizan 42 horas de trabajo, sería ilegal.

Respecto al número de horas diarias para los mayores de edad no podrán superarse las 9 horas, y para los menores, las 8 horas diarias.

En el supuesto que nos afecta, el número máximo de horas diarias es de 7 horas, con lo que se respetan los límites establecidos.

Otro error que se comete al fijar el horario es no respetar el descanso establecido para jornadas continuadas de más de 6 horas, que será de 15 minutos, al menos para los mayores de edad. Este descanso no será retribuido salvo pacto en contrario, establecido en Convenio.

Para los menores de edad, cuando la jornada continuada supere las cuatro horas y media, el descanso será de al menos 30 minutos.

El último error detectado es no respetar el descanso entre jornadas de 12 horas, ya que el viernes salen de trabajar a las 14:00h y el sábado entran a la 1:00h.



/ 9. Bibliografía

Montoya Melgar, A. Derecho del Trabajo. Editorial Tecnos.

Alonso Olea, M. Derecho del Trabajo. Facultad de Derecho Universidad Complutense.

Estatuto de los Trabajadores Artículo 1. Ámbito de aplicación. Recuperado de <https://www.cuestioneslaborales.es/estatuto-los-trabajadores/#1>

Estatutos de los Trabajadores. Recuperado de <https://www.conceptosjuridicos.com/estatuto-de-los-trabajadores/>

Estatutos de los Trabajadores, art. 34. Jornada. Recuperado de <https://www.conceptosjuridicos.com/estatuto-de-los-trabajadores-articulo-34/>

Estatutos de los Trabajadores, art. 35. Horas Extraordinarias. Recuperado de <https://www.conceptosjuridicos.com/estatuto-de-los-trabajadores-articulo-35/>

Estatutos de los Trabajadores, art. 36. Horas Nocturnas. Recuperado de <https://www.conceptosjuridicos.com/estatuto-de-los-trabajadores-articulo-36/>

Estatutos de los Trabajadores, art. 37. Descanso semanal, fiestas y permisos. Recuperado de <https://www.conceptosjuridicos.com/estatuto-de-los-trabajadores-articulo-37/>

Estatutos de los Trabajadores, art. 38. Vacaciones Anuales. Recuperado de <https://www.conceptosjuridicos.com/estatuto-de-los-trabajadores-articulo-38/>

Medidas de conciliación familiar, personal y laboral. Recuperado de: [Medidas de conciliación que han llegado para quedarse | Sage Advice.](#)

MEDAC