

Unidad 8 : El tiempo de trabajo

Itinerario personal para la empleabilidad

Curso 24/25

Docente: Verónica Mora Almerich



ESTUDIARÁS

1. El concepto de jornada laboral y su distribución diaria y semanal.
2. Los tiempos de descanso retribuidos.
3. Las medidas implantadas para conciliar la vida laboral y familiar.
4. Los beneficios para las personas trabajadoras en las nuevas organizaciones: flexibilidad y beneficios sociales, entre otros.

Y SERÁS CAPAZ DE

- Ejercer tus derechos y cumplir las obligaciones que se derivan de las relaciones laborales, reconociéndolas en los diferentes contratos de trabajo.
- Identificar los elementos que conforman un contrato de trabajo, distinguiendo las ventajas de cada tipo de contratación y las diferencias existentes entre los distintos tipos.

Contenido

1. El tiempo de trabajo
 - 1.1. La jornada ordinaria
 - 1.2. Las jornadas especiales
 - 1.3. El trabajo nocturno
 - 1.4. Jornada a turnos
 - 1.5. Las horas extraordinarias
2. Los tiempos de descanso.
 - 2.1. Permisos retribuidos
 - 2.2. Las vacaciones
 - 2.3. El calendario laboral
3. Nuevas formas de organización del trabajo.
 - 3.1. Elementos emergentes en la organización del trabajo
 - 3.2. La flexibilidad en las empresas
 - 3.3. Flexibilidad en el tiempo de trabajo

1.El tiempo de trabajo

El tiempo de trabajo es uno de los aspectos más importantes de la relación laboral, ya que influye en **las condiciones profesionales, de vida y de salud** de la persona trabajadora. En los contratos de trabajo se recogen diversos aspectos relativos al tiempo de trabajo

La jornada	Es el tiempo diario, semanal, mensual o anual que una persona dedica a la ejecución de su actividad laboral.
El horario	Es la distribución diaria del tiempo de trabajo e incluye las horas de inicio y finalización.
Los descansos	Son los tiempos de interrupción del trabajo retribuidos.

1.El tiempo de trabajo

1.1.La jornada ordinaria

La jornada de trabajo está sujeta a diversos límites para garantizar a la persona trabajadora el descanso necesario

Regulación	<ul style="list-style-type: none">• El Estatuto de los Trabajadores (TRET), que establece los límites máximos de la jornada y los descansos mínimos.• Los convenios colectivos, que concretan la jornada en cada sector de actividad, pudiendo mejorar el TRET.• El contrato de trabajo, donde las partes pactarán la jornada de cada trabajador en concreto, pero siempre respetando los límites establecidos tanto en el convenio colectivo como en el TRET.
Duración máxima	<ul style="list-style-type: none">• Máximo de 40 horas semanales de trabajo efectivo, en cómputo anual. Al ser en cómputo anual, esta duración máxima puede rebasarse durante un periodo de tiempo si se ha establecido una distribución irregular de la jornada, pues en este caso el exceso trabajado durante varias jornadas diarias se compensará con jornadas inferiores a 40 horas en otros periodos, respetando siempre los descansos legales y sin superar nunca la duración máxima anual, que es de 1.826 horas y 27 minutos.• Máximo de nueve horas al día de jornada ordinaria. Para los menores de edad el máximo será de ocho horas diarias.
Cómputo	<ul style="list-style-type: none">• El tiempo de trabajo se computará de forma que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo.• No se considera tiempo efectivo de trabajo el dedicado a desplazamientos, cambio de ropa, etc., pero sí el dedicado a reconocimientos médicos y a la formación en prevención de riesgos laborales.
Distribución	<ul style="list-style-type: none">• Regular. El trabajador trabaja siempre el mismo número de horas al día o a la semana.• Irregular. Existe una distribución distinta de las horas a lo largo de las semanas laborables que tiene el año (aumentando o disminuyendo la duración semanal). Es una medida de flexibilidad laboral. Particularidades:<ul style="list-style-type: none">– Por convenio colectivo podrá pactarse la distribución irregular de la jornada y, a falta de pacto, el empresario puede distribuir unilateralmente hasta un 10 % de la jornada de forma irregular.– El trabajador deberá conocer, con un preaviso mínimo de cinco días, el día y la hora de la prestación de trabajo.– Deben respetarse siempre los descansos diarios y semanales.– La compensación de la jornada irregular debe hacerse según lo dispuesto en el convenio colectivo o por acuerdo entre empresa y representantes de los trabajadores. Si no hay acuerdo, la jornada irregular debe compensarse en los doce meses siguientes a su realización.

1.El tiempo de trabajo

1.1.La jornada ordinaria

CASO PRACTICO. JORNADA LABORAL

Eva trabaja como auxiliar en una empresa de servicios turísticos. Durante los meses de verano su jornada es de 35 horas semanales y durante el resto del año la jornada supera las 40 horas semanales.

¿Se pueden realizar más de 40 horas semanales?

Solución:

Sí, se puede establecer una distribución irregular de la jornada, siempre que el promedio resultante de dividir el número de horas de trabajo al año entre el número de semanas laborales no exceda de 40 horas.

1.El tiempo de trabajo

1.2.Las jornadas especiales

La jornada ordinaria se puede ampliar o reducir en determinados sectores de actividad, cuando concurren circunstancias personales o empresariales concretas.

A.Jornadas especiales en determinadas actividades

- **Ampliaciones de jornada y distribución diferente.** Se adapta la jornada al contexto de determinadas actividades (comercio, hostelería y transportes). Por ejemplo, en comercio y hostelería se puede acumular medio día de descanso en periodos de cuatro semanas.
- **Reducciones y limitaciones de jornada.** Se establecen para proteger a la persona trabajadora ante riesgos laborales propios de estas actividades: trabajo en el campo, en minas o en cámaras frigoríficas y trabajos expuestos a riesgos ambientales. Por ejemplo, el personal expuesto a riesgos ambientales ve reducida su jornada para reducir la exposición.

1.El tiempo de trabajo

1.2.Las jornadas especiales

B.Reducciones de jornada por circunstancias personales

Para conseguir conciliar la vida profesional, personal y familiar, la persona trabajadora puede reducir su jornada en determinadas circunstancias, recogidas en la normativa

1.El tiempo de trabajo

1.2.Las jornadas especiales

B.Reducciones de jornada por circunstancias personales

Circunstancias	Reducción de jornada
Guarda legal de un menor o una menor de doce años o de personas con diversidad funcional.¹	Como mínimo, un octavo y, como máximo, la mitad de la jornada diaria, con disminución proporcional del salario.
Permiso para el cuidado de lactante menor de nueve meses, hasta que alcance esta edad. El permiso se puede ampliar de 9 a 12 meses, pero con retribución solo para uno de los progenitores.¹	<ul style="list-style-type: none">• Una hora diaria, que se puede dividir en dos fracciones de media hora.• Se puede acumular en jornadas completas.• Reducir la jornada media hora al principio o al final.• La reducción de los 9 a los 12 meses será subsidiada por la Seguridad Social.
Nacimiento de hijos e hijas prematuros o que deban ser hospitalizados tras el parto.¹	Los progenitores tienen derecho a ausentarse del trabajo durante una hora al día, remunerada, o durante dos horas con la correspondiente reducción del salario.
Cuidado de un hijo o hija hospitalizados con cáncer u otra enfermedad grave.¹	<ul style="list-style-type: none">• Como mínimo, la mitad de la jornada durante la hospitalización y el tratamiento continuado.• Se puede mantener la reducción hasta que el menor o la menor cumpla 23 años.
Cuidado de un familiar, hasta el segundo grado, que no pueda valerse por sí mismo y que no trabaje.¹	Entre un octavo y la mitad de la jornada diaria, con reducción del salario.
Trabajadoras víctimas de violencia de género.	La empresa debe permitir la reducción si la víctima de violencia de género o terrorismo demuestra su condición mediante sentencia firme.

Un

¹ Pueden solicitarla cualquiera de los progenitores si ambos trabajan.

La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute de la reducción de jornada y del permiso de lactancia corresponden a la persona trabajadora, teniendo en cuenta también lo que establece el convenio colectivo aplicable.

a

1.El tiempo de trabajo

1.2.Las jornadas especiales

C.Reducciones de jornada por iniciativa de la empresa

La empresa puede reducir temporalmente la jornada **por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción**. Para ello, debe presentar un expediente de regulación temporal de empleo (ERTE) y obtener la aprobación de la autoridad laboral.

La jornada puede reducirse entre un 10 y un 70 %; no obstante, si la persona trabajadora acredita el tiempo de cotización necesario, puede cobrar la cantidad de la prestación por desempleo correspondiente al porcentaje de reducción.

1.El tiempo de trabajo

1.2.Las jornadas especiales

D.Adaptaciones de la jornada como medida de conciliación

- Las personas trabajadoras **tienen derecho a adaptar** la duración y distribución de su jornada laboral para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y profesional.
- Cada empresa, en el marco de lo establecido en el convenio colectivo aplicable y en función tanto de su realidad como de las responsabilidades familiares y las necesidades de la plantilla, debe desarrollar medidas que faciliten la compatibilidad entre el trabajo y la vida familiar y personal. Si el convenio colectivo no las regulara, la persona trabajadora puede solicitar a la empresa la negociación de dichas medidas, aunque, de no llegarse a un acuerdo, será la propia empresa la que comunique una alternativa motivada.
- Entre las medidas de conciliación que pueden adoptar las empresas están las siguientes: la promoción de la flexibilidad en los horarios de entrada y salida del trabajo; el impulso del teletrabajo, que consiste en trabajar a distancia, gracias al uso de las nuevas tecnologías; la realización de la formación interna y las reuniones en horario laboral, o en parte de este; la eliminación de horas extraordinarias y la ampliación de los permisos legales remunerados y de los no retribuidos (excedencias y reducciones de jornada).

1.El tiempo de trabajo

1.3. El trabajo nocturno

Tiene el carácter de jornada nocturna la realizada entre las **diez de la noche y las seis de la mañana**.

Horario	Desde las 22.00 hasta las 06.00 h del día siguiente.
Persona trabajadora en horario nocturno	Es aquella que realiza: <ul style="list-style-type: none">■ Tres horas diarias en horario nocturno.■ Un tercio de la jornada anual, como mínimo, en horario nocturno.
Límites de la jornada nocturna	<ul style="list-style-type: none">■ Duración máxima de ocho horas diarias de promedio en un periodo de referencia de quince días.■ Las personas que trabajan en horario nocturno no pueden realizar horas extraordinarias.■ Los menores de edad no pueden realizar ninguna hora nocturna.
Retribución	Se fija en el convenio colectivo (es el llamado plus de nocturnidad), salvo los siguientes casos: <ul style="list-style-type: none">■ Que el salario se establezca teniendo en cuenta que el trabajo es nocturno por su propia naturaleza.■ Que se compense con descansos.

Unidad 6 : El tiempo de trabajo

1.El tiempo de trabajo

1.3. El trabajo nocturno

CASO PRACTICO. ESTABLECIMIENTO DE JORNADA

Juan ha firmado un contrato con una jornada laboral de 35 horas semanales, distribuidas en 7 horas diarias de lunes a viernes.

Consulta el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores (<https://bit.ly/340ePLk>) y lee el artículo 34, que regula la jornada laboral. Después, contesta a estas cuestiones:

a) ¿Es posible establecer en el contrato la duración de la jornada laboral?

b) ¿Cuántas horas se puede trabajar, como máximo, al día?

1.El tiempo de trabajo

1.3. El trabajo nocturno

CASO PRACTICO. ESTABLECIMIENTO DE JORNADA

Juan ha firmado un contrato con una jornada laboral de 35 horas semanales, distribuidas en 7 horas diarias de lunes a viernes.

Consulta el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores (<https://bit.ly/340ePLk>) y lee el artículo 34, que regula la jornada laboral. Después, contesta a estas cuestiones:

Solución:

a) Sí, ya que la duración de la jornada será la pactada en los convenios colectivos o en los contratos de trabajo.

b) El número de horas de trabajo efectivo no puede ser superior a las nueve diarias, salvo que, en el convenio colectivo o a través de un acuerdo entre la empresa y la representación del personal, se establezca otra distribución del tiempo de trabajo diario, respetando los descansos.

1.El tiempo de trabajo

1.4. Jornada a turnos

Se habla de trabajo a turnos cuando distintos equipos de personas trabajadoras van rotando en la ocupación del mismo puesto de trabajo, en sucesivos días o jornadas.

*En empresas con procesos productivos **continuos durante las 24 horas del día** se debe tener en cuenta la rotación de turnos, de manera que nadie trabaje en el turno de noche **durante más de dos semanas consecutivas**, salvo que lo pida voluntariamente.*

1.El tiempo de trabajo

1.5. Las horas extraordinarias

Se considera extraordinaria cada hora de trabajo efectivo que sobrepase la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo.

Tipos de horas extraordinarias	<ul style="list-style-type: none">■ Voluntarias: son realizadas por la persona trabajadora voluntariamente.■ Obligatorias: han sido pactadas en el convenio o contrato, o se realizan por fuerza mayor, para prevenir o reparar daños provocados por siniestros o perjuicios extraordinarios y urgentes por causas no imputables a la empresa. <p>Límite máximo anual autorizado:</p> <ul style="list-style-type: none">■ Ochenta horas anuales.■ Si se compensan con tiempo de descanso en los cuatro meses siguientes a su realización, no computan para determinar el máximo.■ No se computarán para el cálculo del total las horas que se hacen para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes.
Retribución	<ul style="list-style-type: none">■ Se fija en el convenio colectivo o mediante un acuerdo entre las partes, que pueden optar entre el pago o la compensación con tiempo de descanso dentro de los cuatro meses siguientes.■ La retribución no puede ser inferior a la de la hora ordinaria.
Prohibición	<ul style="list-style-type: none">■ Está prohibido que las personas menores de 18 años hagan horas extraordinarias, salvo por fuerza mayor.■ Están prohibidas durante la jornada nocturna, excepto en los casos en los que, por las circunstancias del puesto de trabajo, sean necesarias y se cuente con autorización.
Control	La empresa debe llevar un control escrito de las horas realizadas por las personas trabajadoras.

1.El tiempo de trabajo

1.5. Las horas extraordinarias

CASO PRACTICO. HORAS EXTRAORDINARIAS

Sabina trabaja en un cine como taquillera. En los periodos de vacaciones escolares, debido a la mayor afluencia de público, realiza con frecuencia horas extraordinarias que la empresa compensa con tiempo de descanso. Sabina se pregunta si es correcta la retribución de las horas extras con tiempo de descanso y cómo se establece la forma de pago.

Solución:

Sí, ya que las horas extraordinarias se pueden retribuir económicamente o con tiempo de descanso. El modo de pago de las mismas se regula en el convenio colectivo o en el contrato de trabajo. Si no hay pacto previo, se compensan con tiempo de descanso en los cuatro meses siguientes a su realización.

2.Los periodos de descanso

Los periodos de descanso son los tiempos retribuidos en los que la persona trabajadora **no realiza ninguna actividad laboral y no está a disposición de la empresa**. El Estatuto de los Trabajadores establece los periodos mínimos de descanso, que son mejorables por medio del convenio o del contrato de trabajo.

Descanso en la jornada continuada	Si la jornada supera las cuatro horas y media.	Para menores de 18 años.	No inferior a 30 minutos.	Este periodo (llamado pausa para el bocadillo) no se considera tiempo de trabajo, excepto cuando así lo establezca el convenio o el contrato.
	Si la jornada supera las seis horas.	Para mayores de 18 años.	No inferior a 15 minutos.	
Descanso diario entre jornadas	Debe haber un periodo mínimo de descanso de doce horas entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente, salvo cuando se producen cambios de turno, en cuyo caso la diferencia puede disfrutarse en otro momento.			
Descanso semanal	Normalmente se descansa la tarde del sábado y el domingo, o el domingo y la mañana del lunes.	Para menores de 18 años.	Dos días seguidos.	Puede acumularse en periodos de catorce días, por ejemplo, trabajando once y descansado tres seguidos.
		Para mayores de 18 años.	Un día y medio seguidos.	

2. Los periodos de descanso

2.1. Permisos retribuidos

Son periodos de tiempo en los que la persona trabajadora, **con aviso previo y justificación posterior**, puede ausentarse del trabajo con derecho a una retribución. Los convenios pueden mejorar la duración de estos permisos establecida en el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores

Permisos para la promoción y la formación profesional	Las personas trabajadoras tienen derecho al disfrute de determinados permisos que posibiliten su promoción en la empresa o la mejora de su formación.	<ul style="list-style-type: none">■ Derecho a la adaptación de la jornada para asistir a cursos de formación.■ Las personas trabajadoras con al menos un año de antigüedad en la empresa tienen derecho a un permiso retribuido de 20 horas anuales de formación profesional, acumulables cada cinco años.■ Preferencia para elegir turno de trabajo cuando se cursen estudios dirigidos a la obtención de un título y concesión del tiempo necesario para concurrir a exámenes.
Permisos retribuidos	Matrimonio (y parejas de hecho en algunos convenios).	Quince días naturales.
	Enfermedad grave o fallecimiento de un familiar (hasta segundo grado).	<ul style="list-style-type: none">■ Dos días laborables en la misma localidad.■ Cuatro días laborables si se precisa desplazamiento.
	Intervención quirúrgica con o sin hospitalización que precise reposo domiciliario de un familiar (hasta segundo grado).	
	Traslado de domicilio.	Un día natural.
	Cumplimiento de un deber público o inexcusable (votar, asistir a un juicio, etc.).	El tiempo indispensable.

2. Los periodos de descanso

2.2. Las vacaciones

Las personas trabajadoras tienen el **derecho irrenunciable** a disfrutar un periodo de vacaciones anuales retribuidas y no sustituibles por una compensación económica

Duración mínima	Treinta días naturales por cada año de servicios o la parte proporcional, si se trabaja menos de un año.
Periodo de disfrute	Las vacaciones deben disfrutarse dentro del año natural y no son acumulables; no obstante, algunas empresas permiten a la plantilla disfrutarlas fuera del año natural. Se pueden disfrutar en más de un periodo.
Retribución de las vacaciones	<p>Las vacaciones son retribuidas y no pueden sustituirse por una compensación económica, aunque existen dos excepciones a esta regla:</p> <ul style="list-style-type: none">• Cuando la persona trabajadora cesa en la empresa sin haber disfrutado las vacaciones, percibirá en su liquidación una compensación económica por los días generados y no disfrutados.• Cuando la persona trabajadora ha sido contratada por un periodo inferior al año y no ha disfrutado las vacaciones que le corresponden.
Calendario de vacaciones	La fecha de disfrute de las vacaciones se debe fijar entre la empresa y el empleado o empleada de común acuerdo y conforme a lo establecido en el convenio colectivo. En caso de desacuerdo, será la jurisdicción social, cuya decisión es irrecurrible, quien determine la fecha. El personal tiene derecho a conocer el periodo de disfrute de sus vacaciones con, al menos, dos meses de antelación.
Vacaciones e incapacidad temporal	<ul style="list-style-type: none">• Si el periodo de vacaciones coincide en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia, la persona trabajadora tiene derecho a disfrutar de las vacaciones al finalizar el periodo de baja, aunque haya terminado el año natural al que correspondían dichas vacaciones.• Si las vacaciones coinciden con una incapacidad temporal derivada de un accidente, laboral o no laboral, o de una enfermedad, tanto común como profesional, se pueden disfrutar cuando finalice la incapacidad, siempre que no hayan transcurrido más de 18 meses desde el final del año en el que esta se ha producido.

2. Los periodos de descanso

2.3. El calendario laboral

Todas las empresas deben confeccionar anualmente un calendario laboral en el que consten los días inhábiles, que serán retribuidos y no recuperables. Dicho calendario debe adecuarse a lo establecido por el Ministerio de Trabajo, por las comunidades autónomas, que concretan en sus respectivos ámbitos geográficos las directrices ministeriales, y por los ayuntamientos.

Las fiestas laborales retribuidas y no recuperables no pueden exceder de catorce al año, de las cuales dos serán locales y dos, autonómicas, generalmente.

2.Los periodos de descanso

CASO PRÁCTICO. PERMISOS RETRIBUIDOS

Silvia, que simultanea el trabajo con sus estudios de Formación Profesional, solicita a la empresa permiso para acudir a un examen. Esta se lo deniega, alegando que esa semana le corresponde el turno de tarde y no es posible sustituirla por otra persona. Consulta el artículo 23 del TRET y responde a las siguientes cuestiones:

a)¿Tiene derecho la trabajadora a ese permiso para presentarse al examen?

Sí, la trabajadora tiene derecho al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.

2.Los periodos de descanso

CASO PRÁCTICO. PERMISOS RETRIBUIDOS

Silvia, que simultanea el trabajo con sus estudios de Formación Profesional, solicita a la empresa permiso para acudir a un examen. Esta se lo deniega, alegando que esa semana le corresponde el turno de tarde y no es posible sustituirla por otra persona. Consulta el artículo 23 del TRET y responde a las siguientes cuestiones:

b) Si en la empresa de Silvia hay varios turnos de trabajo, ¿puede elegir ella el que prefiera?

Sí, la trabajadora tiene preferencia para elegir el turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en la empresa, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.

2.Los periodos de descanso

CASO PRÁCTICO. DISFRUTE DE VACACIONES

Un trabajador que ha realizado el ciclo de Grado Medio de técnico en Peluquería empezó a trabajar en el mes de octubre en una empresa. Como aún no lleva un año empleado, esta le comunica que debe esperar a cumplirlo para poder disfrutar de las vacaciones, pero él insiste, por lo que la empresa le ofrece compensárselas económicamente.

Indica si el trabajador tiene derecho a las vacaciones.

El trabajador tiene derecho a la parte proporcional de 30 días de vacaciones, en función del tiempo trabajado, y debe disfrutarlos dentro del año natural al que estas corresponden, sin que haya posibilidad de una compensación económica.

3. Nuevas formas de organización del trabajo

Se están produciendo una serie de cambios en el entorno empresarial y en la jornada laboral que obligan a las empresas a transformar sus estructuras productivas y su organización del tiempo de trabajo.

Nuevas tecnologías	La introducción de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación (TIC) da lugar a organizaciones interactivas que contribuyen a flexibilizar el mercado de trabajo, con personas trabajadoras hiperconectadas y más autónomas.
Mercados cambiantes	Los consumidores demandan productos y servicios más innovadores y de más calidad. Para asumir este requerimiento, las empresas necesitan adaptar sus estructuras organizativas y productivas.
Nuevas demandas de las personas trabajadoras	Para las nuevas generaciones, el trabajo es un medio para la autorrealización personal y profesional. La sociedad actual requiere nuevas formas de organización del trabajo que permitan conciliar la vida laboral y familiar de las personas trabajadoras y los intereses organizativos y productivos de la empresa.

3. Nuevas formas de organización del trabajo

3.1. Elementos emergentes en la organización del trabajo

Para ser más eficientes, las empresas actuales utilizan un conjunto de elementos que afectan a la organización del tiempo de trabajo y que tienen una gran trascendencia para el personal. Entre los más habituales se encuentran los siguientes:

- **Flexibilidad productiva y laboral.** La flexibilidad es la capacidad de las empresas de adaptarse a los cambios que impone el entorno.
- **Teletrabajo.** Es aquel que se realiza fuera de las dependencias de la empresa utilizando herramientas tecnológicas que permiten al empleado llevar a cabo sus tareas desde cualquier lugar y en cualquier momento

3. Nuevas formas de organización del trabajo

3.2. La flexibilidad en las empresas

Junto con la productividad, la flexibilidad es uno de los principales aspectos que contribuyen al éxito de la empresa actual. La flexibilidad puede ser interna y externa.



3. Nuevas formas de organización del trabajo

3.3. Flexibilidad en el tiempo de trabajo

La distribución flexible del tiempo de trabajo se materializa en un conjunto de medidas que permiten a la empresa proporcionar a la plantilla la oportunidad de compaginar mejor su vida laboral y personal, para aumentar, así, su motivación y productividad

3. Nuevas formas de organización del trabajo

3.3. Flexibilidad en el tiempo de trabajo

Medidas de flexibilidad en la distribución del tiempo de trabajo

- ❖ **Horario flexible.** Las personas trabajadoras pueden decidir la hora de inicio y de fin de la jornada dentro de un intervalo horario previamente pactado, y siempre cumpliendo con su jornada laboral.
- ❖ **Jornada comprimida.** La persona trabaja más horas durante algunos días para conseguir a cambio un día o medio día libre.
- ❖ **Jornada intensiva.** Esta medida de conciliación permite que durante el periodo estival (junio-septiembre) se trabaje con jornada continuada sin pausas prolongadas, de forma que las personas dispongan de más tiempo libre para dedicar a sus familias, al ocio y al desarrollo personal.

3. Nuevas formas de organización del trabajo

3.3. Flexibilidad en el tiempo de trabajo

Medidas de flexibilidad en la distribución del tiempo de trabajo

- ❖ **Trabajo compartido.** La jornada compartida, o job sharing, consiste en la compartición de un único puesto y un único sueldo entre varias personas (normalmente dos).
- ❖ **Bolsa de horas.** Consiste en la acumulación progresiva de horas de trabajo a favor de la empresa. La persona trabaja menos horas al mes, percibiendo el salario por su jornada completa, y va sumando esas horas de deuda con la empresa, de forma que esta puede recurrir a ellas en caso de emergencia, periodos de mayor producción, temporadas altas, etc.
- ❖ **Política de «luces apagadas».** Cuando llega la hora de finalización de la jornada laboral, las luces se apagan, de modo que el personal debe abandonar sus puestos de trabajo.
- ❖ **Teletrabajo.** El teletrabajo permite mayor flexibilidad en la gestión de los tiempos de

trabajo y los descansos

Unidad 8 : El tiempo de trabajo

3. Nuevas formas de organización del trabajo

3.3. Flexibilidad en el tiempo de trabajo

Beneficios del trabajo flexible

- ❖ Mejora la calidad de vida de las personas al facilitar la conciliación de la vida personal, laboral y familiar.
- ❖ Favorece la igualdad entre mujeres y hombres.
- ❖ Reduce el absentismo laboral.
- ❖ Aumenta la productividad en la empresa.
- ❖ Mejora el clima laboral.
- ❖ Retiene el talento.
- ❖ El trabajo a distancia, o en su modalidad teletrabajo, elimina las barreras geográficas, reduce el estrés, consigue la incorporación de personas con diversidad funcional, aumenta la productividad de la empresa y la motivación y mayor autoorganización de las personas trabajadoras.

