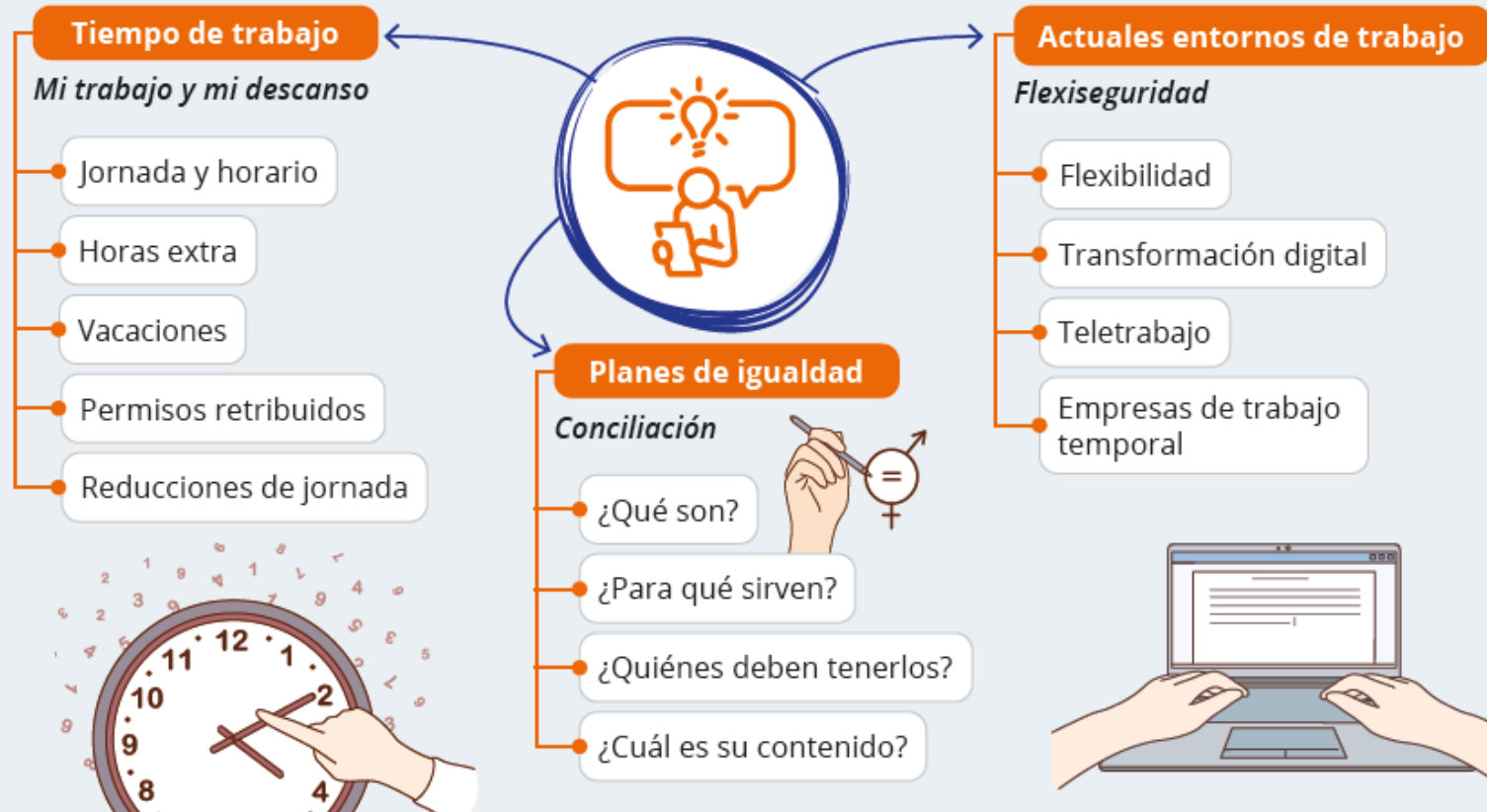


# 7. El tiempo de trabajo y los actuales entornos laborales



## ORDENA TUS IDEAS



# La jornada de trabajo

La **jornada de trabajo** es el número de horas dedicadas a realizar la actividad laboral; puede computarse en horas al día, a la semana o al año.

## Límites

El Estatuto de los Trabajadores (ET) establece una jornada máxima de **40 horas semanales en cómputo anual**.

- Algunos convenios establecen jornadas máximas inferiores.
- Si se trabajan menos horas, estaríamos ante un contrato a tiempo parcial.

Jornada máxima diaria: 9 horas

Menores de 18 años y trabajadores nocturnos:  
máximo 8 horas diarias

### Jornada regular

Siempre se trabajan las mismas horas

### Jornada irregular

Determinados sectores en los que en algunas épocas o algunos días se trabaja más y en otros menos. Nunca se supera la media de 40 horas

El Ministerio de Trabajo ha activado un plan para reducir la jornada máxima semanal de 40 horas actuales a 38,5 en 2024 y 37,5 en 2025.

# La jornada de trabajo

## Descansos mínimos obligatorios

<b>Dentro de la jornada</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Los <b>mayores de 18 años</b>: como mínimo <b>15 minutos</b>, siempre que la jornada diaria supere las 6 horas.</li> <li>Los <b>menores de 18 años</b>: como mínimo <b>30 minutos</b>, siempre que la jornada diaria supere las cuatro horas y media.</li> </ul>
<b>Diario</b>	<b>12 horas</b> entre el fin de una jornada y el comienzo de la siguiente.
<b>Semanal</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Los <b>mayores de 18 años</b>: al menos <b>un día y medio</b> ininterrumpido (con la posibilidad de acumular este descanso en periodos de hasta 14 días, trabajas 11 días y descansas 3 días).</li> <li>Los <b>menores de 18 años</b>: al menos <b>2 días ininterrumpidos</b>.</li> </ul>
<b>Annual</b>	Un mínimo de <b>30 días</b> naturales (vacaciones).
<b>Festivos</b>	<p>Todas las personas trabajadoras tendrán al menos <b>14 días festivos</b> al año:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li><b>8 festivos nacionales</b> (por ejemplo, 1 de enero, 6 de enero, 12 de octubre).</li> <li><b>4 festivos autonómicos</b>.</li> <li><b>2 festivos locales</b>.</li> </ul>

Los convenios colectivos pueden mejorar estos descansos.

Aunque mi sector tenga jornada irregular, siempre deben respetarse estos descansos.

# El horario

El **horario de trabajo** es la manera en que se van a distribuir las horas de trabajo y de descanso durante la jornada.

*Las jornadas laborales pueden ordenarse y clasificarse en función de ese horario.*

- **Jornada continua** (sin interrupción durante dicha jornada).
- **Jornada partida** (con interrupción).

En función de la mayor o menor flexibilidad en las horas de entrada y salida:

- **Jornada con horario rígido.**
- **Jornada con horario flexible.**

**Trabajo a turnos:** se rota en el mismo puesto en horarios distintos.

**Trabajo nocturno:** se realiza entre las 22:00 y las 6:00.

Si la persona trabaja más de 3 horas en este horario o un tercio de su jornada, se la considera trabajador nocturno.

Estas personas trabajadoras gozan de especial protección:

- Las personas menores de edad no pueden trabajar en este horario.
- Su jornada máxima diaria será de 8 horas.



## Las horas extraordinarias y las complementarias

Las **horas extraordinarias** son aquellas que sobrepasan el número de horas de la jornada ordinaria de trabajo.

Se pagarán al menos con el mismo valor que la hora ordinaria o se compensarán con descanso en los 4 meses siguientes a su realización.

### Tipos de horas extras

**Horas por fuerza mayor**, para reparar siniestros; son obligatorias

**Horas estructurales**, por incremento del trabajo habitual.

Máximo 80 horas al año si en lugar de compensarse con descanso se hace con dinero. Solo son obligatorias si se pactan en convenio o contrato.

- Menores.
- Personas en trabajos nocturnos.
- Personas contratadas en formación en alternancia.

## El trabajo a tiempo parcial y las horas complementarias

Los trabajadores a tiempo parcial no pueden realizar horas extras, salvo que sean por fuerza mayor.

Sí podrán hacer **horas complementarias**, que son aquellas que superan las **horas contratadas**; pueden pactarse en contrato o realizarse de forma voluntaria si la empresa las ofrece. Se retribuyen igual que la hora ordinaria y cotizan de la misma forma. El ET y los convenios colectivos establecen límites en cuanto al número de horas complementarias que pueden realizarse. El límite máximo es no llegar nunca a una jornada de trabajo completa.

# Las vacaciones

Las **vacaciones** son el periodo de descanso anual remunerado al que se tiene derecho al estar trabajando en una empresa.

## ¿Quién decide cuántos días tendré de vacaciones?

El Estatuto de los Trabajadores establece como mínimo **30 días naturales** de vacaciones para quien permanezca en la empresa durante 1 año completo y la parte proporcional si ha trabajado menos de 1 año, pero serán los convenios colectivos quienes especifiquen estos días de vacaciones; pueden ampliarlos o modificarlos.

El momento de su disfrute se pacta de común acuerdo con el empresario o empresaria.

## ¿Puedo cambiar los días de vacaciones por dinero?

Las **vacaciones** son un derecho irrenunciable y no son sustituibles por dinero, salvo que se extinga la relación laboral y la persona trabajadora no haya podido disfrutarlas; en este caso, se incluirán en el finiquito.

## ¿Qué pasa con mis vacaciones si estoy de baja?

Si la **persona trabajadora está de baja por incapacidad temporal o disfrutando de su permiso por nacimiento y cuidado de menor**, podrá disfrutarlas una vez terminados estos periodos de suspensión.

## Los permisos retribuidos y las reducciones de jornadas

Los **permisos retribuidos** son los días en los que las personas trabajadoras pueden faltar al trabajo sin que se le descuente ese día de su sueldo.

Matrimonio o registro de pareja de hecho	15 días naturales
Fallecimiento de un familiar	2 días o 4 días naturales si tiene que desplazarse
Enfermedad grave o intervención quirúrgica de un familiar	5 días naturales
Traslado de domicilio	El día del traslado
– Cumplimiento de un deber inexcusable – Clases de preparación al parto – Asistir a exámenes oficiales	El tiempo indispensable para su realización
Bebés prematuros o que necesitan hospitalización	Reducción de 1 hora al día
Funciones sindicales y de representación	El tiempo establecido normativamente
Nacimiento, adopción, guarda o acogimiento	1 hora de lactancia al día hasta los 9 meses
Por fuerza mayor (motivos familiares urgentes e imprevisibles, enfermedad o accidente)	4 días naturales al año



# Los actuales entornos laborales

El reto de las empresas es adaptarse a un nuevo entorno de trabajo con las siguientes características:

## FLEXIBILIDAD

Favorece los cambios y la adaptación a ellos

### FUNCIONAL

Cambio de tareas, de departamento o de grupo de trabajo. Importancia del trabajo en equipo

### EN LOS ESPACIOS

Por ejemplo, el teletrabajo o los espacios de trabajo colaborativos

### SALARIAL

Una parte de la remuneración es fija y otra variable, en función de los objetivos

### DE PLANTILLA

Subcontratación a otras empresas, *outsourcing* (empresas externas que gestionan procesos específicos o una parte de la empresa) y empresas de trabajo temporal (ceden trabajadores de forma temporal)

### HORARIA Y DE JORNADA

Pueden darse reducciones de jornada y cierta flexibilidad en el horario de entrada y salida (son medidas de conciliación)

## DIGITALIZACIÓN

El uso de nuevas tecnologías produce en las empresas

### UNA MEJORA DE LOS PROCESOS

### UNA TRANSFORMACIÓN INTEGRAL

### UN APOORTE DE COMPETITIVIDAD

La **flexiseguridad** pretende dotar a las empresas de mayor flexibilidad para poder adaptarse a los cambios y, a la vez, dar seguridad a las personas trabajadoras en su empleo, a través de medidas de control de la actuación de las empresas y de protección social.

# Los actuales entornos laborales

**Ley de trabajo a distancia**

**Conciliación de la vida  
laboral y familiar**

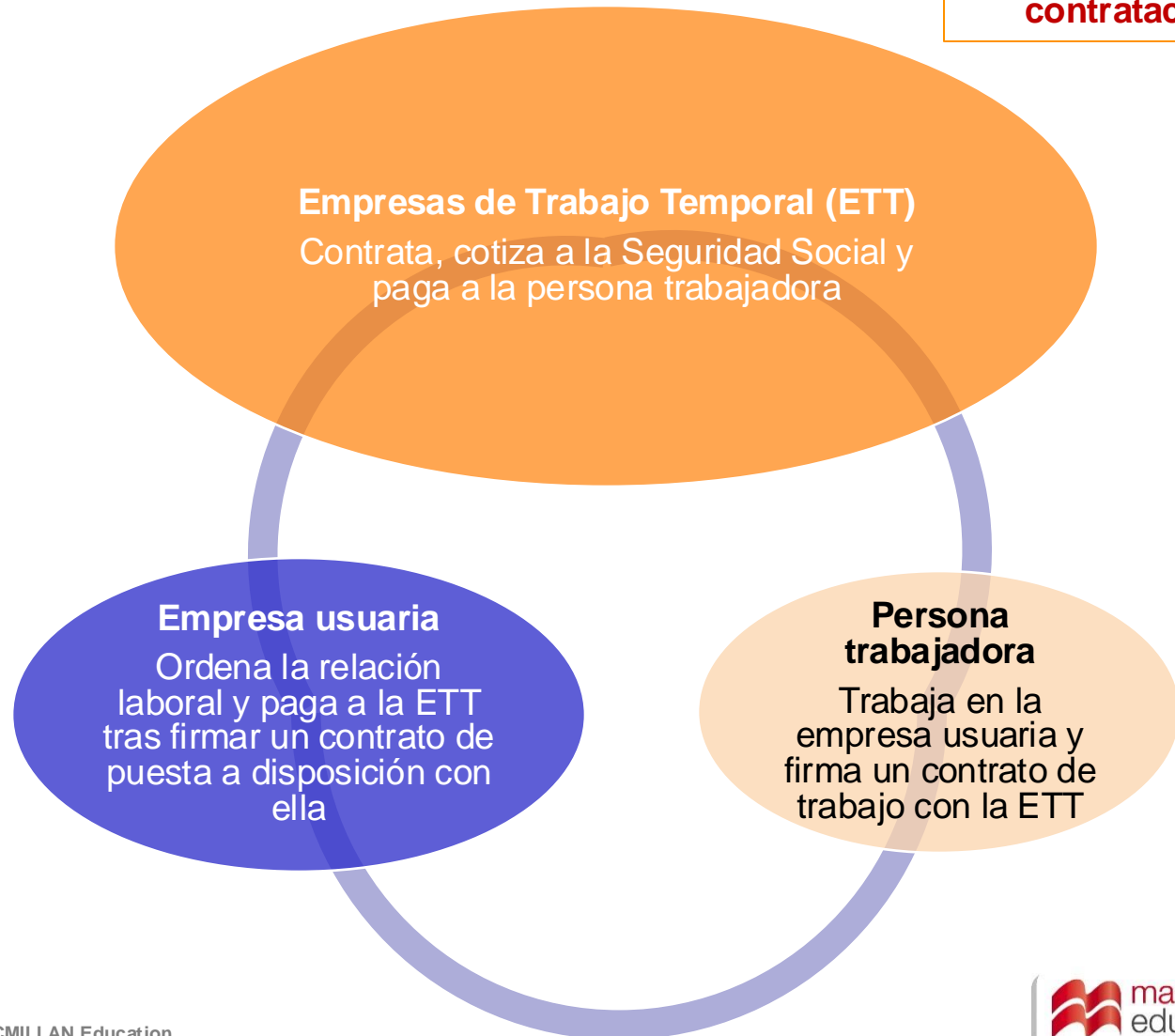
**Trabajo a distancia si al  
menos un 30 % de la  
jornada se realiza en lugar  
distinto de los locales de  
la empresa**

- Exige voluntariedad por ambas partes
- Acuerdo y registro de las condiciones de trabajo
- Derecho de la persona trabajadora a la desconexión digital
- Facultad del empresario o empresaria de organización y control empresarial

**Teletrabajo:  
si además se utilizan medios  
informáticos**

# Los actuales entornos laborales

## Flexibilización de la contratación





# Los planes de igualdad

Los **planes de igualdad** son un conjunto de medidas para alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y para eliminar la discriminación por razón de sexo o género.

**Los planes de igualdad pueden contemplar, entre otras, las siguientes materias:**

- Mecanismos de acceso al empleo.
- Medidas sobre cómo establecer la clasificación de las personas trabajadoras, sus posibilidades de promoción y ascensos en la empresa.
- Fórmulas retributivas igualitarias.
- Medidas de ordenación del tiempo de trabajo para conciliación de la vida familiar y laboral.
- Mecanismos de prevención del acoso por razón de sexo.
- Formación.

**¿Qué empresas están obligadas a tener un plan de igualdad?**

- Empresas de al menos 50 personas trabajadoras en plantilla.
- Aquellas obligadas por la Autoridad Laboral.
- Aquellas que lo tengan establecido en el convenio colectivo.