

TEMPO DE TRABAJO

INTRODUCCIÓN:

Na presente unidade didáctica, abordaremos a conceptualización e caracterización do tempo de traballo. Veremos que, ás veces, o dereito recoñece como tempo de traballo determinados descansos... tamén, desafortunadamente, parte do mundo empresarial vulnera estes dereitos. A modo de crítica, deberíamonos reflexionar ao redor daquel tempo de traballo, non remunerado que, de media, fai de máis a muller que o home, e concluír que calquera estado avanzado, debería por en práctica medidas para eliminar esta situación¹.

A XORNADA LABORAL

Son o número total de horas ao día, semana,..., ano, que debe realizar un/ha traballador/a. A duración da xornada de traballo será a pactada nos convenios colectivos ou contratos de traballo.

A duración máxima da xornada ordinaria de traballo será de corenta horas semanais de traballo efectivo de media en cómputo anual².

O número de horas ordinarias de traballo efectivo non poderá ser superior a nove diarias, agás que por convenio colectivo ou acordo entre a empresa e @s representantes d@s traballador@s, se estableza outra, respectando en todo caso o descanso entre xornadas (12 horas).

@s traballador@s menores de dezoito anos non poderán realizar máis de oito horas diarias de traballo.

AS HORAS EXTRAORDINARIAS

Son horas de traballo que exceden das establecidas como xornada ordinaria. Terán a consideración de horas extraordinarias aquelas que se realicen sobre a duración máxima da xornada ordinaria de traballo que comentamos no punto anterior. Mediante convenio colectivo ou, na súa falta, contrato individual, optarase entre aboar as horas extraordinarias na contía que se fixe, que en ningún caso poderá ser inferior ao valor da hora ordinaria, ou compensalas por tempos equivalentes de descanso retribuído. En ausencia de pacto respecto diso,

1 [No seguinte informe](#), recóllense datos respecto da asimetría salarial e de tempo de traballo das mulleres respecto dos homes.

2 Isto implica que é posíbel (se así o recolle o convenio colectivo) que esta duración máxima sexa superada, sempre que posteriormente se proceda á súa compensación. Ademais, existen sectores con regulamentacións especiais en materia de tempo de traballo, como por exemplo, o campo, o mar, o transporte,...

entenderase que as horas extraordinarias realizadas deberán ser compensadas mediante descanso dentro dos catro meses seguintes á súa realización.

O número de horas extraordinarias non poderá ser superior a oitenta ao ano.

A prestación de traballo en horas extraordinarias será voluntaria, salvo que a súa realización fora pactada en convenio colectivo ou contrato individual de traballo, dentro do límite das 80 anuais.

TRABALLO NOCTURNO E A QUENDAS

Considérase traballo nocturno o realizado entre as dez da noite e as seis da mañá. A xornada de traballo d@s traballador@s nocturnos non poderá exceder de oito horas diarias de media, nun período de referencia de quince días. @s devandit@s traballador@s non poderán realizar horas extraordinarias.

Considérase traballo a quendas toda forma de organización do traballo en equipo segundo a cal @s traballador@s prestan servizos en horas diferentes ao longo das semanas (quenda de mañá e noite en NAVANTIA, por exemplo). Ningún/ha traballador/a estará no de noite máis de dúas semanas consecutivas, agás adscrición voluntaria

O DESCANSO LABORAL

Son períodos nos que o traballador non realiza traballo algún, son necesarios para recuperar e preservar a súa saúde. O descanso laboral comprende os seguintes:

O descanso diario

Entre o remate dunha xornada e o comezo seguinte, deberán mediar, como mínimo, 12 horas³

O descanso do “bocata”

Sempre que a duración da xornada diaria continuada exceda de seis horas, deberá establecerse un período de descanso durante a mesma de duración non inferior a quince minutos. No caso d@s traballador@s menores de dezoito anos, o período de descanso terá unha duración mínima de trinta minutos, e deberá establecerse sempre que a duración da xornada diaria continuada exceda de catro horas e media.

O descanso semanal

@s traballador@s terán dereito a un descanso mínimo semanal, de día e medio ininterrompido que, como regra xeral, comprenderá a tarde do sábado ou, no seu caso, a mañá do luns e o día completo do domingo. A duración do descanso semanal d@s menores de dezoito anos será, como mínimo, de dous días ininterrompidos.

³ Agás regulamentacións especiais como as que comentamos na anterior nota

OS FESTIVOS:

@s traballador@s teñen dereito a catorce días festivos ao ano con carácter retribuído, obrigatorio e non recuperábel, das cales dúas serán locais.

OS PERMISOS LABORAIS:

@ traballador/a, previo aviso e xustificación, poderá ausentarse do traballo, con dereito a remuneración, por algún dos motivos e polo tempo seguinte⁴:

- Quince días naturais en caso de matrimonio.
- Dous días nos casos de nacemento de fill@ ou enfermidade grave ou falecemento de parentes até segundo grao de consanguineidade ou afinidade. Cando, por tal motivo, @ traballador/a necesite facer un desprazamento ao efecto, o prazo será de catro días.
- Un día por traslado do domicilio habitual.
- O tempo necesario para cumprir cun deber de carácter público, por exemplo, para acudir a testificar nun xuízo, así como o desempeño de funcións sindicais.

REDUCCIÓN DE XORNADA:

- @s traballador@s cun fillo lactante menor de 9 meses, poderán reducir a súa xornada nunha hora (coa posibilidade de dividila en dúas fraccións) ou ben saír media hora antes do traballo ou acumulalo en xornadas completas (acordo convenio/empresari@).
- Quen teñan ao seu coidado algún menor de doce anos ou a un diminuído físico ou psíquico que non desempeñe unha actividade retribuída, terá dereito a unha redución da xornada de traballo, coa diminución proporcional do salario entre, polo menos, un oitavo e un máximo da metade da duración daquela. O mesmo aplicárase para aqueles que teñan ao seu coidado a un familiar até 2º grao de consanguineidade ou afinidade que, por razóns de idade, accidente ou enfermidade, non poida valerse independentemente e non desempeñe unha actividade retribuída.
- As traballadoras vítimas de violencia de xénero terán dereito, para facer efectiva a súa protección ou o seu dereito á asistencia social integral, á redución da xornada de traballo con diminución proporcional do salario ou á reordenación do tempo de traballo, a través da adaptación do horario, da aplicación do horario flexible ou doutras formas de ordenación do tempo de traballo que se utilicen na empresa.

AS VACACIÓNS ANUAIS:

O período de vacacións anuais retribuídas, non substituíbeis por compensación económica, será o pactado en convenio colectivo ou contrato individual. En ningún caso a duración será inferior a trinta días naturais. Sendo o período de goce, o fixado de común acordo entre o empresario e o traballador. A antelación coa que @ traballador/a debe coñecer o calendario de vacacións, será de 2 meses como mínimo.

⁴ Segundo marca o Estatuto; recordade que sempre é mellorábel por convenio ou contrato