

(Actualizado en marzo 2020)

T. 7 : EL TIEMPO DE TRABAJO. LA JORNADA

El derecho al trabajo es un derecho reconocido en nuestra *Constitución*, la cual garantiza en su *artículo 40.2* el derecho al descanso mediante la limitación de la jornada laboral y las vacaciones periódicas retribuidas.

I. La Jornada Laboral, Horario de Trabajo y descansos:

JORNADA LABORAL

La **Jornada Laboral** es el tiempo que cada trabajador dedica a la ejecución del trabajo efectivo para el cual fue contratado, expresado en horas, días, semanas, o meses.

Regulación:

- Artículos 34 a 38 del Estatuto de los Trabajadores.
- Siempre hemos de tener en cuenta y consultar lo dispuesto en el convenio colectivo que resulte de aplicación en el sector para el que se trabaja.

La **duración máxima** de la jornada laboral, establecida en el *art. 34 del Estatuto de los Trabajadores*, es de 40 horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual.

Mediante convenio colectivo o, en su defecto, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se podrá establecer la **distribución irregular** de la jornada a lo largo del año. En defecto de pacto, la empresa podrá distribuir de manera irregular a lo largo del año el 10% de la jornada de trabajo.

Dicha distribución deberá respetar en todo caso los períodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la Ley y el trabajador deberá conocer con un **preaviso** mínimo de **cinco días** el día y la hora de la prestación de trabajo resultante de aquella.

La **jornada máxima diaria** será:

- Para mayores de 18 años: Máximo 9 horas de trabajo efectivo al día, salvo que por convenio colectivo o acuerdo entre trabajador y empresario se establezca una distribución de la jornada diaria diferente, siempre respetando el descanso de 12 horas entre jornada y jornada. (Hay profesiones con características especiales cuyos límites de jornada podrían superar este, como la hostelería o seguridad, viene regulado en RD 1561/1995 sobre regulación de la jornada de trabajo, jornadas especiales y descansos).
- Para menores de 18 años: Máximo **8 horas** de trabajo efectivo al día, incluyendo, en su caso, el tiempo dedicado a la formación.

El artículo 34.9 ET establece la obligatoriedad del **registro diario de jornada**.

HORARIO DE TRABAJO

Horario de Trabajo es la distribución de la jornada de trabajo en un período determinado de tiempo. La fijación del horario compete al empresario y podrá establecerse de distinta forma:

- Horario **continuado** cuando se trabaja sin interrupción, excepto el descanso mínimo de 15 minutos, cuando se han trabajado más de 6 horas seguidas.
- Horario **partido** es aquel que normalmente se divide en 2 períodos separados por el tiempo dedicado a la comida del mediodía.

En 2019, se introdujo una mejora en el Estatuto: Se promoverá la utilización de la jornada continuada, el horario flexible u otros modos de organización del tiempo de trabajo y de los descansos que permitan compatibilizar el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de los trabajadores y la mejora de la productividad en las empresas.

DESCANSOS LABORALES

En todo caso deberán respetarse los siguientes descansos:

1. **Diario:** Han de mediar como mínimo 12 horas entre el final de una jornada laboral y el comienzo de la siguiente.
2. Para jornadas diarias continuadas:
 - Para mayores de 18 años: Siempre que la duración de la jornada diaria continuada exceda de seis horas, deberá establecerse un período de descanso durante la misma de duración no inferior a **15 minutos**. Si el convenio o el contrato así lo establece se considerará tiempo de trabajo efectivo, si no, se recuperará pero habrá de disfrutarse.
 - Para menores de 18 años: Siempre que la jornada diaria exceda de 4 horas y media, deberá establecerse un período de descanso durante la misma de duración no inferior a **30 minutos**.
3. Descanso **semanal** mínimo: (*art. 37 del E.T.*)
 - Para mayores de 18 años: 1 día y medio ininterrumpido (pudiendo acumularse en períodos de hasta 14 días, es decir, trabajando 11 días consecutivos y descansando 3 días).
 - Para menores de 18 años: 2 días ininterrumpidos.
4. **Descanso anual:** 30 días naturales por cada año trabajado (*art.38 del E.T.*).

II. Jornadas Especiales de trabajo:

El Gobierno puede ampliar o reducir la duración de la jornada de trabajo en determinados sectores y trabajos que así lo requieran. Así, el **RD 1561/1995** de 21 de septiembre, regula las Jornadas Especiales de Trabajo.

Jornadas ampliadas:

Podrá ampliarse la jornada de trabajo en los siguientes sectores:

- Los empleados de fincas urbanas, guardas y vigilantes no ferroviarios.
- Trabajo en el campo.
- Comercio y Hostelería.
- Transportes y trabajo en el mar.
- Trabajos a turnos, trabajos cuya acción pone en marcha o cierra el trabajo de los demás.
- Trabajos en condiciones especiales de aislamiento o lejanía.

Jornadas reducidas:

Su objetivo es preservar la salud del trabajador en aquellos sectores de trabajo peligroso, tóxico, insalubre o nocivo, como por ejemplo en:

- Trabajos expuestos a riesgos ambientales,
- trabajo en el campo,
- en el interior de minas,
- en cajones de aire comprimido,
- en la construcción y obras públicas,
- en cámaras frigoríficas o de congelación.

La reducción de jornada en estos trabajos, no lleva aparejada reducción salarial.

III. Horas Extraordinarias:

Son aquellas horas de trabajo que se realizan sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo. Se regulan en el *art. 35 del Estatuto de Trabajadores*.

Tipos de horas extraordinarias:

- **Horas extraordinarias estructurales:** Son horas de carácter voluntario para el trabajador, salvo que éstas se hayan pactado en convenio colectivo o contrato individual. Son horas con las que la empresa pretende hacer frente a un aumento de la actividad.
- **Horas extraordinarias no estructurales:** No responden a necesidades excepcionales de la empresa sino que sirven para evitar contratar a más trabajadores. Son voluntarias para el trabajador.
- **Horas extraordinarias por fuerza mayor:** son horas necesarias para prevenir o reparar un daño que pueda producirse sobre las personas o sobre el patrimonio de la empresa (inundaciones, terremotos, incendios, etc.). Estas horas son obligatorias para el trabajador, pueden pagarse en dinero o compensarse con tiempo de descanso. **No computan a efectos de las 80 horas extraordinarias máximas legales o permitidas al año.**

Límites a la realización de horas extraordinarias:

- El número de horas extraordinarias no podrá ser superior a 80 horas al año, salvo que se deban a causas de fuerza mayor. No se computarán las horas extraordinarias que hayan sido compensadas mediante descanso.

- Los trabajadores nocturnos no podrán realizar horas extraordinarias, excepto las debidas a fuerza mayor.
- Los menores de 18 años tienen prohibida la realización de horas extraordinarias.

Retribución de las horas extraordinarias:

- Mediante convenio colectivo o contrato individual, se optará entre abonar las horas extraordinarias como mínimo igual que la hora ordinaria de trabajo, o compensarla por tiempo de descanso retribuido dentro de los 4 meses siguientes a su realización.
- Las horas extraordinarias hechas en exceso de las permitidas (sobrepasando las 80 anuales) deben ser pagadas como tales, sin perjuicio de la posible sanción al empresario.

IV. Trabajo Nocturno:

Se considera **trabajo nocturno**: (Según el *art. 36 del E.T.* y en el *RD. 1561/1995*)

- El que se realiza entre las 22:00 horas y las 06:00 horas.
- También tendrá la consideración de trabajador nocturno aquel que:
 - Realice al menos 3 horas de su jornada en horario de noche.
 - Realiza en citada franja horaria una parte superior a 1/3 de su jornada anual.

La **jornada** de un trabajador nocturno no podrá exceder de 8 horas diarias de promedio en un periodo de 15 días.

Los trabajadores nocturnos no podrán hacer **horas extraordinarias**, salvo las debidas a causas de fuerza mayor.

El trabajo nocturno tendrá una **retribución** específica, pactada en Convenio Colectivo o en contrato de trabajo (**plus de nocturnidad**).

V. Trabajo a Turnos:

Existen empresas cuyo proceso productivo es continuo (las 24 horas del día), puesto que ningún trabajador puede prestar sus servicios 24 horas seguidas, el trabajo se organiza a turnos.

El **trabajo a turnos** implica una organización del trabajo en la empresa a través de la rotación de distintos trabajadores, que ocupan de forma sucesiva los mismos puestos de trabajo.

Ningún trabajador podrá permanecer más de 2 semanas consecutivas en el turno de noche, salvo que voluntariamente él lo quiera.

Si el trabajador cursa con regularidad estudios para la obtención de un Título Académico o Profesional tiene preferencia para la elección de turno (*art. 23.1 a) del E. T.*).

El trabajo así realizado da lugar a un complemento salarial de puesto de trabajo, que es el **plus de turnicidad**.

VI. Permisos retribuidos:

De acuerdo con lo señalado en el art. 37.3 del Estatuto de los Trabajadores todo trabajador **previo aviso y justificación posterior** tendrá derecho a disfrutar de una serie de **permisos retribuidos**, cuando se de alguna de las causas que el propio artículo establece:

- Por **matrimonio** del trabajador: 15 días. La fecha de celebración del matrimonio debe estar incluida en los 15 días que conceda el convenio colectivo de aplicación, salvo cuando la celebración de la ceremonia se realice en día no laborable para el trabajador, en cuyo caso el plazo comenzará a contar desde el primer día laborable.
- Por **fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes** hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad: 2 días, ampliables a 4 días cuando el trabajador necesite desplazarse.
- Por **nacimiento de hijo**: Desde 01/04/2019 se inicia un periodo transitorio para la ampliación del permiso de paternidad hasta las 16 semanas en 2021 equiparándolo al de maternidad. Por ello, desde el 1 de abril de 2019 se produjo la ampliación del permiso de paternidad a 8 semanas intransferibles para los nacimientos que se produzcan a partir de esa fecha, 12 semanas en 2020 y 16 semanas en 2021. Del mismo modo, **se eliminó el permiso de dos días por nacimiento de hijo del art. 37.3 b) E.T.**
- Por **traslado del domicilio habitual**: 1 día.
- Por el **cumplimiento de un deber de carácter público y personal** (asistir a un juicio, ser miembro de un jurado, la renovación del Documento Nacional de Identidad), incluyendo el derecho al sufragio activo, **el tiempo indispensable.**
- **Realizar exámenes oficiales** (cuando se cursen con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional): el tiempo indispensable y retribuido si así lo establece el convenio colectivo. art. 23.1 a) E.T.
- **Realizar funciones de representación de los trabajadores**: el tiempo indispensable art. 68 e) E.T.
- **Realizar pruebas y técnicas prenatales de preparación al parto**: el tiempo indispensable.

Todos estos permisos se retribuyen con el salario real ordinario del trabajador (salvo los exámenes).

Si el trabajador, por el cumplimiento de este deber, recibe alguna indemnización, la empresa podrá descontarle el importe de la misma de su salario.

Si el cumplimiento del deber supone que el trabajador va a faltar al trabajo más del 20% de las horas laborales en un periodo de 3 meses, la empresa podrá pasarle a una situación de excedencia forzosa.

- En caso de lactancia de un hijo menor de 9 meses el trabajador tendrá derecho a **una hora** de ausencia del trabajo, que podrá:
 - dividir en dos fracciones
 - sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad.
 - Salvo fuerza mayor, se deberá **preavisar** al empresario con una antelación de 15 días o la que se determine en el convenio

colectivo aplicable, precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de lactancia o la reducción de jornada. Este permiso **lo pueden solicitar a sus empresas tanto el padre como la madre, o ambos** si los dos trabajan. Lo que no se puede hacer es ceder el derecho de uno a otro.

- El *art. 23.3 del Estatuto de Trabajadores* establece que los trabajadores con al menos un año de antigüedad en la empresa tienen derecho a un permiso retribuido de **20 horas anuales de formación** profesional para el empleo, vinculada a la actividad de la empresa, acumulables por un periodo de hasta cinco años.
- El *art. 40.3 del E.T.* señala que en el caso de **desplazamiento del trabajador a población distinta de la de su residencia**, éste tiene derecho, como mínimo, a 4 días laborables de estancia en su domicilio de origen por cada tres meses de desplazamiento. No se computarán los días de viaje, cuyos gastos correrán a cargo del empresario.
- En el *art. 53.2 del E.T.* se reconoce el derecho de todo trabajador a obtener una licencia retribuida de **6 horas semanales para buscar otro empleo** durante el plazo de preaviso del despido objetivo.

Tanto la duración de los permisos como las causas podrán mejorarse por Convenio Colectivo.

VII. Reducción de Jornada

El Estatuto de los trabajadores reconoce una serie de permisos los cuales son retribuidos por la empresa. Estos permisos suelen ser mejorados por el convenio colectivo, por lo que hará que consultarlo para saber exactamente los días de permiso.

POR CUIDADO DE FAMILIARES:

- En los casos de **nacimiento de hijos prematuros** o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora (retribuida). Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de **dos horas**, con la disminución proporcional del salario.
- Aquellos trabajadores o trabajadoras que tengan a su **cuidado un menor de 12 años o una persona con discapacidad** física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.
- El progenitor, adoptante o acogedor de carácter preadoptivo o permanente, tendrá derecho a una **reducción de la jornada** de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquélla, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o **por cualquier otra enfermedad grave**, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del Servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor

cumpla los 18 años. Por convenio colectivo, se podrán establecer las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas.

El nuevo horario será elegido por el trabajador, con la única limitación de que ella reducción se lleve a cabo en la jornada diaria todos los días de trabajo, si bien los convenios colectivos pueden establecer criterios de concreción horaria para los trabajadores.

Los trabajadores deberán preavisar con 15 días o lo que establezca el convenio colectivo, de la fecha de inicio y fin.

La empresa no podrá limitar este derecho, salvo que más de un trabajador de la empresa se lo pidiese para cuidar de la misma persona y siempre alegando razones de buen funcionamiento de la empresa.

POR CONDICIÓN DE VÍCTIMA DE VIOLENCIA DE GÉNERO

El art. 37.8 ET dispone que los trabajadores que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas de terrorismo tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a:

- la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario
- o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.”

Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan en los convenios colectivos o en los acuerdos entre la empresa y los representantes de los trabajadores, o conforme al acuerdo entre la empresa y los trabajadores afectados.

Las mujeres víctimas de violencia de género adquirirán tal condición por:

- Sentencias donde se condene al agresor.
- Orden de protección dictada por el juez a su favor.
- Resolución judicial que haya acordado medidas cautelares de protección a la víctimas.
- Informe del Ministerio Fiscal que indique indicios hasta que se dicte la orden de protección.
- Por informe de los servicios sociales, de los servicios especializados, o servicios de acogida destinados a víctimas de violencia de género.

POR CAUSAS ECONÓMICAS, ORGANIZATIVAS, TECNOLÓGICAS Y DE PRODUCCIÓN

- Esta suspensión de los contratos a iniciativa del empresario debe estar fundada en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, debe ser **comunicada** previamente a la **autoridad laboral** e ir precedida de un **período de consultas con los representantes de los trabajadores** de duración no superior a quince días.
- La jornada de trabajo podrá reducirse por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción; se entenderá por reducción de jornada la disminución temporal de **entre un 10 y un 70%** de la jornada de trabajo computada sobre la base de una jornada diaria, semanal, mensual o anual. Durante el periodo de reducción de jornada no podrá realizarse horas extraordinarias salvo fuerza mayor.
- El contrato de trabajo también podrá ser suspendido o podrá reducirse la jornada a iniciativa del empresario por causa derivada de **fuerza mayor**. Dicha causa ha de ser debidamente constatada por la autoridad laboral, cualquiera que sea el número de trabajadores afectados.

- Durante las suspensiones de contratos o reducciones de jornada se promoverá el desarrollo de **acciones formativas** vinculadas a la actividad profesional de los trabajadores afectados cuyo objeto sea aumentar su polivalencia o incrementar su empleabilidad.
- El trabajador cobrará la **prestación por desempleo** por la parte de la jornada que no realiza.
- Si hay un despido posterior, el Tribunal Supremo entiende que el salario que se calculará para la indemnización será el inicial de la jornada completa, para prevenir una reducción de jornada previa al despido definitivo.

VIII. V a c a c i o n e s :

Las **vacaciones** constituyen el descanso retribuido de carácter anual, que todo trabajador debe disfrutar en proporción al tiempo trabajado.

Se regulan en el art. 38 del E.T. que dispone lo siguiente:

1. El **tiempo de vacaciones** será el pactado en convenio colectivo o contrato, sin que éste pueda ser inferior a **30 días naturales** al año.
2. El período de vacaciones **no** es sustituible por **compensación económica**. Sólo en caso de extinción del contrato sin disfrute de vacaciones, se podrá compensar económicamente.
3. La **fecha** para disfrutar las vacaciones se pactará entre el empresario y el trabajador.
4. Si después de conocer la fecha de vacaciones, el trabajador no estuviese de acuerdo, tendrá 20 días para presentar su demanda en el Juzgado de lo Social, quien fijará la fecha de disfrute en un procedimiento preferente y sumario y la sentencia será irrecurrible.
5. El **calendario de vacaciones** se fijará en cada empresa, de manera que el trabajador pueda conocer la fecha de disfrute de sus vacaciones con 2 meses de antelación.

O t r a s C o n s i d e r a c i o n e s :

- El tiempo de maternidad, enfermedad, accidente y el de ausencia del trabajo por motivos independientes de la voluntad del trabajador ha de ser computado como servicio para acumular derecho a las vacaciones.
- Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una I.T. derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 y 48.bis ET, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.
- En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una baja laboral distinta a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

- Las vacaciones constituyen un derecho irrenunciable del trabajador.
- Las sanciones no pueden reducirlas.

La Ley de Infracciones y Sanciones de Orden Social (LISOS) de 4 de agosto de 2000, establece en su artículo 7.5, el **incumplimiento del empresario** en materia de jornada, trabajo nocturno, horas extraordinarias, descansos, vacaciones y permisos, se considera como **falta grave**.

IX. Calendario Laboral y Fiestas laborales:

La empresa, previa consulta a los representantes de los trabajadores, elabora el calendario laboral anualmente, reflejando la distribución de los días de trabajo, días festivos (en base a lo estipulado por el Ministerio de Empleo, CCAA y Ayuntamientos), descansos y días inhábiles.

El **calendario laboral** deberá colocarse en cada empresa en un lugar visible y accesible para los trabajadores.

Las **fiestas laborales**, reguladas en el *art. 37.2 del Estatuto de los Trabajadores*, tienen carácter retribuido y no recuperable.

Las fiestas laborales son como **máximo 14 al año**, de las cuales **2 serán fiestas locales**. En cualquier caso se respetarán como fiestas de ámbito nacional las de la Natividad del Señor, Año Nuevo, 1 de Mayo como fiesta del Trabajo, y 12 de Octubre como fiesta Nacional de España.

Respetadas estas, el Gobierno podrá trasladar a los lunes todas las fiestas de ámbito nacional que tengan lugar entre semana, siendo, en todo caso, objeto de traslado al lunes inmediatamente posterior el descanso laboral correspondiente a las fiestas que coincidan en domingo.

Tanto el Gobierno como las Comunidades Autónomas tendrán la facultad de trasladar a lunes las fiestas que caigan en domingo.

Las Comunidades Autónomas, dentro del límite anual de 14 días festivos, podrán sustituir el descanso del lunes de las fiestas nacionales que coincidan en domingo por la incorporación a la relación de fiestas de la Comunidad Autónoma de otras que les sean tradicionales.

Para conocer con exactitud las fiestas laborales de cada Comunidad Autónoma, así como de los principales municipios, se puede consultar la siguiente página Web del Ministerio de Trabajo:

- <http://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/CalendarioLaboral>
- <http://www.mitramiss.gob.es/es/informacion/calendarios/fiestas2020/index.htm>

En caso de que se trabajase en festivo, la normativa laboral establece que se retribuirá, o se compensará por **descanso**, con un **75% añadido** al salario de un día ordinario, o bien con un descanso de un 75% añadido sobre el de una jornada ordinaria (RD 2001/1983).