

Tiempo de trabajo y descansos

Contenido

1. La jornada de trabajo
2. Descansos y festivos
3. Vacaciones y permisos
4. Medidas para la conciliación de la vida laboral y familiar
5. Beneficios para los trabajadores en las nuevas organizaciones



La jornada de trabajo

JORNADA DE TRABAJO

Número de horas que diaria, semanal o anualmente se trabaja.

puede ser

Partida

Continuada

HORARIO DE TRABAJO

Distribución del tiempo de trabajo y descanso durante la jornada diaria.

puede ser

Rígido

Flexible

Duración de la jornada

- La **jornada diaria** no puede ser superior a nueve horas de trabajo efectivo, salvo que, por negociación colectiva, se establezca otra distribución.
- El **descanso entre jornadas** será al menos de 12 horas.
- La **jornada máxima** será de cuarenta horas semanales de promedio en cómputo anual. Se puede distribuir de una forma irregular, respetando los periodos mínimos de descanso diario y semanal.
- Para actividades, trabajos y sectores que por sus peculiaridades así lo requieran, se puede ampliar o limitar la ordenación y duración de la jornada de trabajo: son las **jornadas especiales**.
- Causas que **limitan o reducen** la jornada:
 - ✓ Formación teórica y práctica en prevención de riesgos laborales.
 - ✓ En contratos a tiempo parcial, de relevo y jubilación parcial.
 - ✓ Licencias de 6 horas semanales para la búsqueda de un nuevo empleo, en la extinción del contrato por causas objetivas.
 - ✓ Por motivos familiares que se explican en esta unidad.

Horas extraordinarias

- Horas de trabajo efectivo realizadas sobre la duración de la jornada ordinaria.
- Su realización es voluntaria, salvo que se pacten o sean por fuerza mayor.
- No pueden superar ochenta al año, salvo que se compensen con tiempo libre o sean por fuerza mayor.
- Se optará entre abonarlas o compensarlas con tiempo equivalente de descanso retribuido.
- Las horas extraordinarias por fuerza mayor se realizan para reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes o ante casos de riesgo de pérdida de materias primas.
- Están prohibidas para:
 - ✓ menores de 18 años,
 - ✓ durante el periodo nocturno, en contratos a tiempo parcial o durante el permiso parcial de maternidad o paternidad salvo que sean por fuerza mayor o por irregularidades en el relevo de los turnos

Organización especial de trabajo

Trabajo nocturno

- Se realiza entre las diez de la noche y las seis de la mañana.
- Tienen retribución específica, salvo si su naturaleza es nocturna o se compensa con descanso.
- Queda prohibido para menores de 18 años.
- El trabajador nocturno realiza normalmente en periodo nocturno una parte no inferior a tres horas de su jornada diaria o un tercio de la jornada anual.

Trabajo a turnos

- En él los trabajadores ocupan sucesivamente los mismos puestos, según un cierto ritmo, continuo o discontinuo, donde prestan sus servicios en horas diferentes en un periodo determinado de días o de semanas.
- En empresas con procesos productivos continuos de 24 horas, en la organización de los turnos se tendrá en cuenta la rotación de los mismos y que ningún trabajador puede estar en el de noche más de dos semanas consecutivas, salvo adscripción voluntaria.

Ritmo de trabajo

El trabajo se organiza según un cierto ritmo, adaptándolo a la persona, atenuando su monotonía y repetitividad y cumpliendo las normas de salud laboral.

Descanso

Descanso semanal

Será como mínimo 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.

Los menores de 18 años disfrutarán como mínimo, de dos días de descanso ininterrumpido.

Descanso entre jornadas

Entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente deben mediar, como mínimo, doce horas de descanso.

Descanso en la jornada continuada

Descanso que no será inferior a 15 minutos, si la jornada excede de 6 horas.

Los menores de 18 años, disfrutarán al menos de 30 minutos cuando la jornada exceda de cuatro horas y media.

Ejemplos

- ❑ **A Cecilia le ha pedido su empresa que venga a trabajar todos los días de la semana durante dos semanas consecutivas porque hay mucho trabajo. ¿Es posible hacer esto?**

Se permite acumular el descanso semanal por periodos de hasta catorce días; es decir, se pueden realizar once días de trabajo efectivo y tres días de descanso ininterrumpidos, salvo que Cecilia sea menor.

- ❑ **¿Se puede ampliar la duración de la jornada de los trabajadores nocturnos?**

Sí, siempre que sea para los sectores de actividad que tienen aprobada la ampliación de jornada, para prevenir y reparar siniestros o daños extraordinarios y urgentes o en el trabajo a turnos, en caso de irregularidades en el relevo por causas no imputables a la empresa. En ningún caso se podrá superar la jornada de 8 horas diarias de trabajo efectivo de promedio en un período de referencia de 4 meses para los sectores de ampliación de jornada, o de 4 semanas en los otros dos supuestos.

- ❑ **En la CLÍNICA SAN CIPRIANO se trabaja en determinados puestos durante 24 horas, de domingo a lunes. ¿Cómo se organizará el trabajo?**

Al tener actividad durante 24 horas, esta clínica puede organizar turnos de manera que ningún trabajador esté en el de noche más de dos semanas consecutivas, salvo que voluntariamente se adscriba a él. Al trabajar los domingos y festivos, se pueden organizar equipos de trabajadores que trabajen por semanas completas, o contratar personal para completar los equipos durante uno o más días a la semana. En el caso de los médicos, en la Unión Europea, el «tiempo inactivo» de las guardias –por ejemplo, cuando el médico duerme en el hospital– es trabajo efectivo y se obliga a un descanso inmediatamente después de la guardia.

Fiestas laborales

Las fiestas laborales, con carácter retribuido y no recuperable, no podrán exceder de **catorce al año**, de las cuales dos serán locales.

¿Cuáles son las fiestas de ámbito nacional?

- Natividad del Señor: 25 de diciembre
- Año Nuevo: 1 de enero
- Fiesta del Trabajo: 1 de mayo
- Fiesta Nacional de España: 12 de octubre

¿Se puede trasladar las fiestas laborales?

Pueden trasladarse a lunes las fiestas nacionales que tienen lugar entre semana o en domingo.

Las Comunidades Autónomas podrán sustituir determinadas fiestas nacionales o las trasladadas a lunes por fiestas que por tradición les sean propias.

Anualmente, las empresas han de elaborar el **calendario laboral**, que deberá exponerse en cada centro de trabajo en un lugar visible.

Vacaciones

- Las vacaciones son la interrupción retribuida de la actividad laboral a lo largo del año para que descanse el trabajador.
- Son un derecho constitucional y no son ni recuperables ni sustituibles por compensación económica.
- La duración de las vacaciones se pactará en convenio colectivo o en el contrato individual, sin que pueda ser inferior a treinta días naturales.
- El momento de disfrute se fijará de común acuerdo entre el empresario y el trabajador, según la planificación anual de vacaciones y en el año natural correspondiente.
- Las fechas de vacaciones serán conocidas por el trabajador dos meses antes de su comienzo. Ante un desacuerdo, el Juzgado de lo Social fijará su fecha de disfrute en un juicio sumario y preferente.

Ejemplos

- ❑ **El contrato eventual de Rodrigo comenzó el 1 de febrero y finaliza el 31 de agosto. ¿Le corresponden vacaciones?**

En contratos temporales, durante el primer año, el empresario podrá decidir si el trabajador disfruta de las vacaciones o si se le pagan. Si dura más de un año, las vacaciones deben disfrutarse en el año natural porque, si no, caducan; no pueden pagarse, salvo que el trabajador cese antes de disfrutarlas, en cuyo caso se compensan económicamente los días no disfrutados.

- ❑ **Natalia ha empezado a trabajar en una empresa el día 1 de septiembre. Trabaja de lunes a viernes. ¿Qué tiempo de vacaciones le corresponde si su convenio le reconoce el derecho a 30 días naturales? ¿Y si tuviera derecho a 22 días laborables?**

Los días naturales son los días reales, de lunes a domingo, es decir, se incluyen los días festivos y los de descanso semanal. Por tanto, si fuesen 30 días naturales se calcula mediante una regla de tres. Si en 12 meses se genera derecho a 30 días naturales, en cuatro meses serán: $4 \times 30 / 12 = 10$ días naturales. Son 2,5 días por mes.

Los días laborables son los días que el trabajador efectivamente se encuentra trabajando; en este caso, no se computan sábados, ni domingos, ni festivos. Por ello, serán: $22 \times 4 / 12 = 7$ días laborables. Normalmente, cuando los días de vacaciones se contabilizan por días laborables, el trabajador sale beneficiado.

- ❑ **¿Qué sucede si coinciden las vacaciones con una incapacidad temporal?**

Si la incapacidad temporal fue anterior al inicio de las vacaciones, los tribunales señalan el eventual derecho del trabajador a disfrutar sus vacaciones en otra fecha «atendiendo a las concretas circunstancias de cada caso» (causa y duración de la baja y posibilidad real de disfrute fuera del periodo colectivo de vacaciones). Si la IT se produjo una vez comenzadas las vacaciones, el trabajador pierde su derecho, no pudiendo exigir nuevos días de descanso, salvo pacto colectivo o individual.

Permisos retribuidos

El trabajador, **previo aviso y justificación posterior**, podrá ausentarse del trabajo, independientemente de su antigüedad, con derecho a remuneración, por los motivos y el tiempo siguientes:

Por matrimonio	15 días naturales
Para exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse durante la jornada de trabajo.	Tiempo imprescindible
Por nacimiento de un hijo o por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervenciones quirúrgicas sin hospitalización o que precisen de reposo domiciliario de parientes hasta el segundo grado.	Dos días, que en caso de desplazamiento serán cuatro.
Por traslado del domicilio habitual	1 día
Para cumplir un deber inexcusable de carácter público y personal	Tiempo imprescindible o legalmente determinado
Por realizar funciones sindicales o de representación de personal.	Tiempo establecido por la normativa o el convenio

Hay que añadir los permisos por motivos familiares u otros como:

- Para acudir a exámenes.
- Por formación o perfeccionamiento.
- Cada 3 meses de desplazamiento, 4 días laborales en el domicilio de origen del trabajador.

Medidas para la conciliación de la vida laboral y familiar

Jornada	Adaptación de la duración y la distribución de la jornada laboral
Reducción de jornada	<ul style="list-style-type: none">■ Por lactancia■ Por nacimiento de hijos prematuros■ Reducción de la jornada habitual entre un octavo y la mitad por guarda legal de un menor de ocho años o un discapacitado o para cuidar a un familiar■ Por ser víctima de violencia de género
Vacaciones	Disfrutar en fecha distinta al coincidir con los permisos parentales o acogimiento
Movilidad geográfica	Posibilidad de traslado por motivos familiares o de violencia de género
Excedencia	<ul style="list-style-type: none">■ Para el cuidado de un hijo por un período no superior a 3 años.■ Para atender al cuidado de un familiar hasta un máximo de 2 años.
Suspensiones	<ul style="list-style-type: none">■ Por maternidad■ Por adopción o acogimiento■ Por riesgo durante el embarazo y durante la lactancia natural■ Por paternidad■ Por violencia de género
Despido y extinción	No se puede despedir al trabajador por determinados motivos familiares

Ejemplos

- **Antonio ha disfrutado de una excedencia de tres años para cuidar de su hija Lucía. Al incorporarse, le comunican que su puesto de trabajo como auxiliar administrativo en Medina de Campo está ocupado y lo trasladan a Burgos a una vacante de administrativo. ¿Es legal lo que le han hecho a Antonio? ¿Puede disfrutar de otros derechos?**

Sí, porque al durar más de un año la excedencia por cuidado de hijo, la reserva solo se refiere a un puesto del mismo grupo profesional o categoría equivalente, pudiendo cambiar incluso al trabajador de centro de trabajo. A Antonio, el periodo de excedencia se le computa a efectos de antigüedad y además ha tenido derecho a asistir a cursos de formación profesional. Ahora podría pedir una reducción de su jornada de entre un octavo y la mitad por tener a su cuidado directo a su hija Lucía, menor de ocho años, reduciéndose su salario en la misma proporción. Igualmente, la empresa debe adaptar la duración y distribución de su jornada laboral para conciliar su vida laboral y familiar. Puede ser mejorado por negociación colectiva o en su contrato.

- **Rocío ha fallecido durante el parto. El niño ha sobrevivido. ¿Tiene Roberto, padre del niño, derecho a alguna suspensión? ¿Qué habría ocurrido si el fallecido hubiera sido el niño y la superviviente la madre?**

Al fallecer Rocío en el parto, Roberto podrá hacer uso de la totalidad del periodo de suspensión por maternidad. Si hubiera fallecido el niño, Rocío podría disfrutar de las 16 semanas completas de maternidad.

- **Sandra y Pedro han acogido permanentemente a un bebé en España. Unos amigos suyos están en Rusia para recoger a un niño de 7 años que han adoptado. Indica los derechos que pueden disfrutar en ambos casos.**

Tanto en la adopción como en el acogimiento (tanto preadoptivo como permanente o simple, siempre que su duración no sea inferior a un año, aunque estos sean provisionales), tienen derecho a disfrutar de 16 semanas de suspensión. En la adopción internacional, la suspensión se podrá iniciar hasta cuatro semanas antes de la resolución de la adopción.

- **¿Cómo se puede disfrutar el permiso de lactancia? ¿Se puede acumular este permiso?**

La Ley para la Igualdad ha modificado la reducción de jornada por lactancia, ampliando las posibilidades de disfrutar de este derecho. La situación actual se concreta en los siguientes puntos: una hora de ausencia del trabajo a lo largo de la jornada, que puede dividirse en dos fracciones que no tienen que ser necesariamente iguales. La ausencia puede sustituirse por una reducción de la jornada de media hora. En caso de optarse por la reducción, esta ha de efectuarse sobre su jornada, es decir, sobre la que efectivamente realiza la trabajadora, no sobre la ordinaria o normal de trabajo en la empresa. Así, las trabajadoras con jornada inferior a la normal no se verán privadas de este derecho, que además deben disfrutar íntegro, sin reducción proporcional. La segunda medida consiste en la posibilidad de acumular todo el tiempo de lactancia en jornadas completas, si así lo dispone el convenio colectivo o, en su defecto, el acuerdo entre la empresa y el trabajador. Esta opción ha sido añadida por la Ley de Igualdad, aunque venía siendo concedida por algunas empresas como beneficio social y había sido reconocida en algunos casos por los tribunales.

Descentralización interna

Conjunto de procedimientos de producción basados en la flexibilidad de los procesos de fabricación, de las tecnologías y de las relaciones de trabajo.

Para ello se utilizan actuaciones tales como:

- ✓ Fragmentar la empresa en otras de menor tamaño.
- ✓ Instalarse en emplazamientos, generalmente, lejos de las ciudades, buscando así reducir costes.
- ✓ Activar la movilidad funcional y geográfica de los trabajadores.

Descentralización externa o externalización

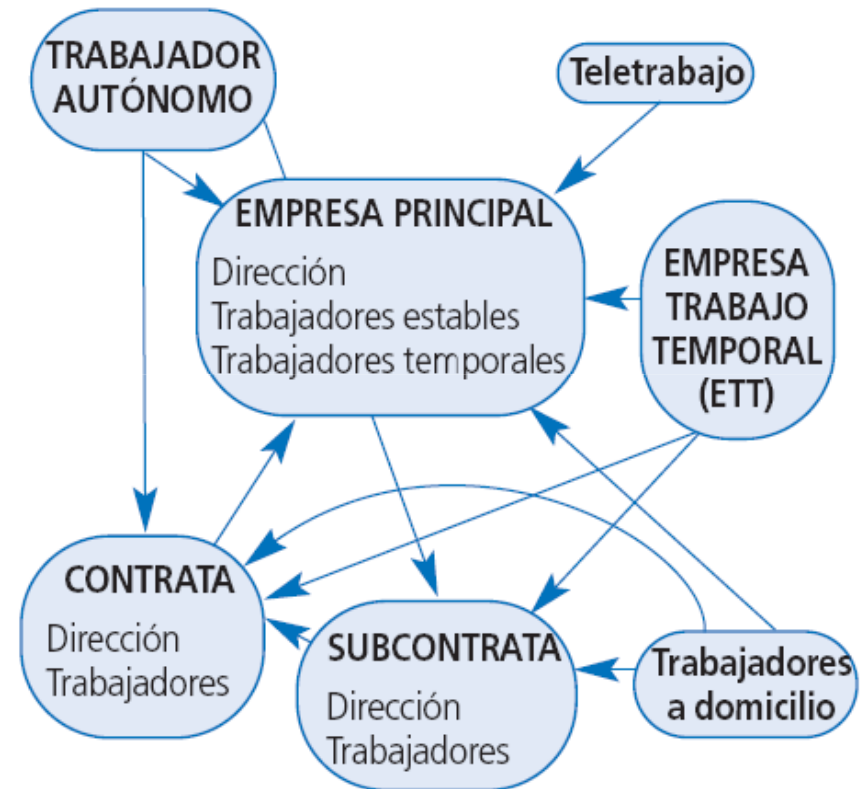
Es la contratación de otras empresas para realizar actividades del proceso productivo.

Entre las ventajas para la empresa encontramos:

- Flexibilidad laboral.
- Control y reducción de costes e inversión.
- Aporta conocimiento al proceso productivo y supone una mejora tecnológica.
- Mejora la productividad.

Una desventaja es, entre otras, la pérdida de conocimiento interno o de algún tipo de *know-how*.

El *outsourcing* ha generado el fenómeno denominado «servoproducción», caracterizado por la posición de dominio de una empresa sobre otras.



Modalidades de flexibilización

Flexibilidad contractual

Número variable de trabajadores en función de las necesidades empresariales (trabajo temporal, ETT, contratas, subcontratas y autónomos y trabajadores fijos discontinuos).

Flexibilidad en el tiempo

Modificar el número de horas de trabajo en función de la evolución de la producción (trabajo a tiempo parcial, horarios flexibles, anualización, horas extraordinarias o trabajo a turnos).

Flexibilidad en la vida laboral

Se utiliza en situaciones de crisis o como medida para rejuvenecer la plantilla con programas de prejubilación, jubilación parcial o anticipada, bajas incentivadas o recolocación.

Flexibilidad salarial

Adaptación de las retribuciones a la productividad y a la actividad realizada por el trabajador.

Flexibilidad funcional

Rotar de puesto de trabajo, realizando funciones diferentes a las habituales.

Flexibilidad geográfica

Traslados a otro centro de trabajo, lo que puede suponer un cambio de domicilio.

Flexibilidad productiva

Repartir la actividad entre varias empresas o con formas flexibles de organización del trabajo.

Ventajas e inconvenientes de la flexibilidad

VENTAJAS

- Fórmulas de flexibilización en los horarios o en la jornada que se adaptan a las necesidades de la empresa y los trabajadores.
- Permite trabajar a colectivos o personal valioso, que de otra manera no lo haría.
- Las jubilaciones anticipadas y parciales pueden ser bien acogidas por las compensaciones económicas que se ofrecen y la posibilidad de disfrutar de más tiempo libre a edades tempranas.
- En las bajas incentivadas se compensa la pérdida de trabajo con indemnizaciones. Incluso, en muchas ocasiones, se recoloca a los trabajadores.
- Implicar más a los empleados en su trabajo cuando se asocia retribución con resultados.
- Aumenta la polivalencia de los empleados.
- Adaptar el trabajo a las situaciones e intereses personales del individuo.
- Se consigue una mayor especialización de los trabajadores.

INCONVENIENTES

- La falta de estabilidad y continuidad laboral impide adquirir una amplia experiencia laboral y supone una pérdida de capital humano.
- La alta rotación aumenta el número de trabajadores poco cualificados y motivados.
- Aumenta la rivalidad entre los trabajadores por conseguir o mantener un puesto de trabajo.
- Menores ingresos y beneficios sociales.
- Falta de coordinación y comunicación si el trabajo a turnos no está bien organizado.
- Las prejubilaciones y las bajas incentivadas son medidas muy costosas para la empresa.
- Debido a las condiciones laborales, pueden aparecer fenómenos como el *burnout*, el *mobbing* u otras alteraciones ansioso-depresivas.
- En el sistema de contratas y subcontratas, la falta de coordinación en el trabajo impide cumplir las normas de salud laboral.

Esquema resumen

