

UT 3: EL TIEMPO DE TRABAJO

CONTENIDOS:

1. La jornada ordinaria
2. Los descansos
3. El horario de trabajo
4. Las horas extraordinarias
5. La reducción de jornada
6. Los permisos retribuidos
7. Las vacaciones anuales
8. Los festivos



EVALUACIÓN CONOCIMIENTOS PREVIOS

- ¿Cuántas horas se puede trabajar como máximo al día? ¿y a la semana?
- Con respecto al descanso semanal, ¿cuál es el tiempo mínimo?
- ¿Qué son las horas extras? ¿Estoy obligado a realizarlas?
- ¿Cuál es la diferencia entre reducción de jornada, permiso y excedencia?
- ¿Conoces algún permiso retribuido?
- ¿Cuántos días de vacaciones le corresponden a un trabajador como mínimo?



1. LA JORNADA ORDINARIA

DEFINICIÓN:

Es el **tiempo** diario, semanal, mensual o anual que el trabajador **dedica** a la ejecución de su **actividad laboral**.

No incluye: cambios de ropa ni desplazamientos

DURACIÓN MÁXIMA:

- **Máximo 9 horas al día.** Los menores de **18 años 8 horas** máximo.
- **Máximo 40 horas semanales** en **cómputo anual**.
- *Por ejemplo: $8h \cdot 5días = 40h/semanales$*

DISTRIBUCIÓN IRREGULAR:

- La jornada puede distribuirse de forma irregular a lo largo de las semanas laborales.
- El **trabajador deberá conocer** el día y hora de la prestación del trabajo con un **preaviso de 5 días**.

Duración máxima de jornada laboral

$$\frac{\text{N.º horas año}}{\text{N.º semanas laborables}} \leq 40 \text{ horas}$$

EJEMPLO CÓMPUTO ANUAL

Un trabajador trabaja 45 horas a la semana durante 23 semanas y 35 horas semanales durante otras 23 semanas. ¿Es legal?

$$23 \text{ semanas} \cdot 45h = 1,035h$$

$$23 \text{ semanas} \cdot 35h = 805h$$

$$\frac{\text{total horas } 1,840}{46 \text{ semanas}} = 40 \text{ horas semanales}$$

Duración máxima de jornada laboral

$$\frac{\text{N.º horas año}}{\text{N.º semanas laborables}} \leq 40 \text{ horas}$$

Un año tiene 52 semanas.

No se trabajan: 4 semanas de vacaciones + 2 semanas de festivos

$$\text{Nº SEMANAS que se trabaja} = 52 - 6 = 46 \text{ semanas}$$

¿Dónde se regula la jornada laboral?

- En el **E.T.** se establecen los límites de la jornada. (40 h semanales y 9h día)
- En los **Convenios Colectivos** se concreta la jornada laboral para cada sector.
- En el **contrato de trabajo**, donde las partes pactan la jornada; pero respetando el E.T y el C.co.

FUENTES DEL DERECHO LABORAL



2. DESCANSOS

- **DESCANSO DURANTE LA JORNADA CONTINUA** → si **excede 6h** la jornada, la **pausa** será mínimo de **15 minutos**.
 - ❖ Para los **menores de 18 años**, el descanso será de **30 minutos**, si la jornada **excede las 4'30 horas**.
 - ❖ Este descanso **no es retribuido**, **salvo** así lo indique el **C.co**. No obstante, la mayoría de convenios contempla este descanso como retribuido.
- **DENCASO ENTRE JORNADAS** → **12 h** mínimo entre jornada y jornada.
 - ❖ Salvo en los trabajos a **turnos**, donde se podrá reducir a **7 horas**.
- **DESCASO SEMANAL** → **día y medio ininterrumpido** (mínimo).
Generalmente, sábado tarde y domingo completo.
 - ❖ Excepto: **menores 18 años** tienen derecho a **2 días** de descanso semanal ininterrumpido.

RECAPITULACIÓN JORNADA Y DESCANSOS

Jornada semanal	Máximo 40 horas semanales
Jornada diaria	Máximo 9 horas día Menores 18 años → máximo 8 horas día
Descanso dentro de la jornada	Si la jornada es continua y superior a 6 h → descanso mínimo de 15 min. Menores 18 años, si la jornada supera 4'30 h → descanso mínimo de 30 min.
Descanso entre jornadas	12 horas mínimo En los trabajos a turnos, puede reducirse a 7 horas .
Descanso semanal	Mínimo un día y medio ininterrumpido. Menores 18 años → dos días ininterrumpidos (mínimo)

La jornada laboral en el mundo

Video sobre las diferentes jornadas laborales en el mundo.

PREGUNTAS

- 1) ¿Crees que el **huso horario** debe tenerse en cuenta a la hora de establecer el horario de trabajo?
- 2) ¿Cuántas **horas a la semana** se trabaja en Francia, Reino Unido, EEUU y China?
- 3) ¿Cuál es el **horario** de entrada y salida en los países citados anteriormente?
- 4) ¿Cómo son los **descansos** en dichos países?
- 5) **Debate** sobre la jornada laboral y su **conciliación** con la **vida familiar**.



3. EL HORARIO DE TRABAJO

Es la **distribución diaria del tiempo de trabajo** que establece las **horas de entrada y salida del trabajo**

JORNADA

La jornada se pacta en el **Convenio Colectivo**.

Ejemplo: jornada de 35 horas semanales, (7 horas al día).

HORARIO

El horario se pacta en el **contrato** de trabajo entre el empresario y el trabajador.

Ejemplo: de lunes a viernes, de 8:00 a 15:00.



TRABAJO NOCTURNO

- Cuando se realizan **3h entre las 22:00 a las 6:00.**
- **Máximo** 8h diarias.(en un periodo 15 de días)
- **Prohibidas para** menores 18ñ, mujeres embarazas o lactantes.
- En los trabajos nocturnos **no** se podrán hacer **horas extras**, salvo fuerza mayor.
- Se suele retribuir con un incremento salarial → **Plus de nocturnidad.**
 - Salvo que en el salario ya venga recogido por tratarse de un trabajo en sí mismo nocturno, o se compense con descanso.

TRABAJO A TURNOS

- **Rotación** de trabajadores en **horarios** sucesivos (mañana-tarde-noche).
- En los **procesos productivos de 24 horas**, **no** se podrá realizar **más de 2 semanas consecutivas en el turno de noche**,
 - **Salvo** que sea **voluntario** por parte del trabajador.
- Los que cursen **estudios oficiales** tendrán derecho a elegir turno.
- Se suele retribuir con un incremento salarial → **Plus de turnicidad.**
- Descanso mínimo entre jornadas: 7horas.

4. LAS HORAS EXTRAORDINARIAS (H.E.)

¿Qué son?

Son las que **sobrepasen** la duración de la **jornada establecida**.

Por ejemplo



¿Qué trabajadores tienen prohibido hacer H.E.?

- Los menores de **18 años**,
- Los trabajadores con horario **nocturno** (salvo las H.E. por fuerza mayor)
- Los trabajadores a **tiempo parcial** (salvo las H.E. por fuerza mayor). En su lugar, se podrá hacer horas complementarias.
 - ¿Qué son las horas complementarias? son las que el trabajador realiza por encima de las horas estipuladas en el contrato a tiempo parcial, **pero sin que se alcance el número de horas que correspondería a la jornada completa**. Además, estas horas han de constar por escrito y se estará a lo dispuesto en el Convenio Colectivo.

RETRIBUCIÓN DE LAS H.E.

¿Cómo se retribuyen?

La retribución de las H.E. se fija en el C.co o en el contrato, y se puede optar entre:

- Pueden **abonarse** en la cuantía pactada (igual o superior a la hora ordinaria, pero nunca inferior a la hora ordinaria).
- Pueden **compensarse** por tiempos equivalentes de **descanso retribuido**.
- En **ausencia de pacto**, deberán ser compensadas mediante descanso dentro de los 4 meses siguientes a su realización.



TIPOS DE HORAS EXTRAORDINARIAS

VOLUNTARIAS (o no estructurales)

- El trabajador las realiza voluntariamente **sin haberlas pactado** antes en el contrato.
- Máximo **80 h al año**, **sin contar** las que hayan sido **compensadas** mediante **descanso**.

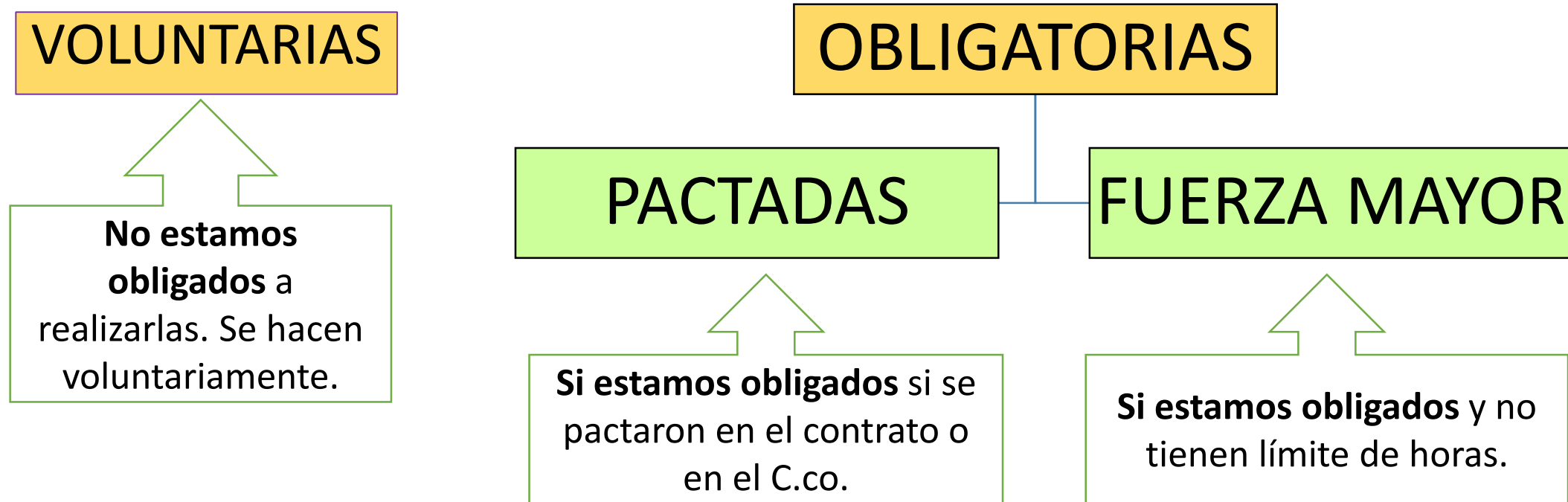
OBLIGATORIAS (o estructurales)

Existen de 2 tipos:

- **Las pactadas:** cuando hayan sido pactadas en C.co o contrato. **Max 80h** al año.
- **Las de por fuerza mayor:** la empresa puede exigir la realización de H.E. para la reparación de daños extraordinarios y urgentes causados por fuerza mayor (producidos por incendios, inundación, etc). **Sin límite de horas.**

¿Estoy obligado a hacer H.E.?

Si el empresario me pide que haga H.E., ¿estoy obligado a hacerlas?.
Depende del tipo de H.E. que sean:



ACTIVIDAD CLASE

DIFERENCIA ENTRE REDUCCIÓN, EXCEDENCIA Y PERMISO

☐ Reducción de jornada:

Se reduce la jornada alegando un motivo con la disminución proporcional del salario.

☐ Excedencia:

El trabajador puede pedir a la empresa **suspender el contrato** de trabajo durante un tiempo (no se trabaja ni tampoco se cobra).

☐ Permiso:

El trabajador por una causa determinada **puede ausentarse del trabajo** de forma temporal **con derecho a la retribución**.



5. LA REDUCCIÓN DE JORNADA

Su finalidad es contribuir a la **conciliación** entre la vida laboral y la familiar.

Se **reduce la jornada** alegando un motivo **con la disminución proporcional del salario**.

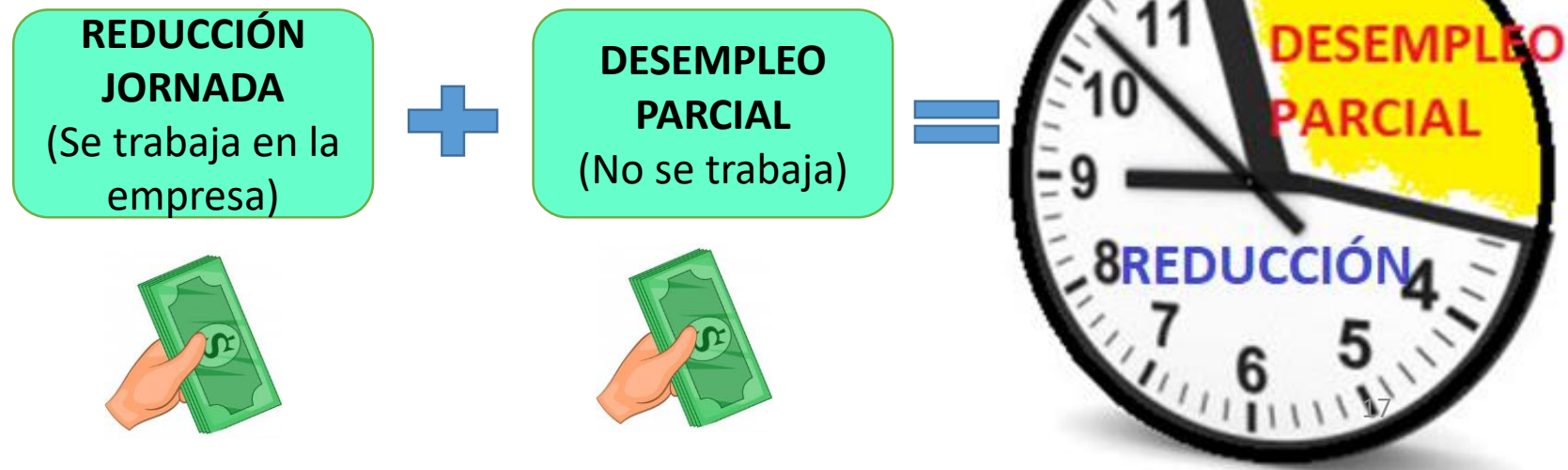
MOTIVOS:

- 1) Para el cuidado de un **hijo menor de 12 años**.
- 2) Para el cuidado de un **familiar hasta 2º grado** que **no pueda valerse por sí mismo**.
- 3) Para cuidar de una persona **con discapacidad no trabaje**.
- 4) Para cuidar de un **menor de 18 años afectado de cáncer u otra enfermedad grave** que requiera hospitalización de larga duración.
- 5) Para el cuidado de hijos **prematurados o** que deben ser **hospitalizados tras el parto**.
- 6) Trabajadoras **víctimas de violencia de género**.
- 7) **Por causas** económicas, tecnológicas, organizativas, de producción o por fuerza mayor **de la empresa**.



Reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas, de producción o fuerza mayor de la empresa

- La empresa puede reducir la jornada laboral de los trabajadores **cuando la situación de la empresa no sea favorable**.
 - Esta medida se suele adoptar para **evitar el despido** de los trabajadores.
- La **jornada** podrá **reducirse entre un 10% y un 70%** y proporcionalmente de **su salario**.
- El trabajador podrá cobrar la prestación **desempleo parcial** por la parte de la jornada que se le ha reducido que le pagará la Seguridad Social.



6. LOS PERMISOS RETRIBUIDOS

El trabajador por una causa determinada puede **ausentarse del trabajo** de forma temporal **con derecho a la retribución**.

No obstante, es necesario **avisar** a la empresa y **justificar** debidamente la falta.

MOTIVOS:



- **Matrimonio**
- **Nacimiento** de un hijo
- **Fallecimiento, accidente o enfermedad grave de un familiar** hasta 2º grado
- **Intervención quirúrgica sin hospitalización** pero que si precise reposo domiciliario de un familiar hasta 2º grado
- **Traslado de domicilio**
- **Deber** inexcusable **público** y personal (asistir a un juicio, mesa electoral ...)
- Para realizar exámenes prenatales y técnicas de **preparación al parto**
- Para realizar **exámenes oficiales**.
 - El permiso **solo será retribuido** cuando así lo establezca el C.co.
- Funciones **sindicales**
- **Lactancia** de un hijo menor de 9 meses
- **Bebés** prematuros o que necesiten **hospitalización**

CAUSA	DURACIÓN
Matrimonio	15 días naturales
Nacimiento de un hijo	2 días o 4 días si el trabajador tiene que desplazarse.
Fallecimiento, accidente o enfermedad grave de un familiar hasta 2º grado	
Intervención quirúrgica sin hospitalización pero que si precise reposo domiciliario de un familiar hasta 2º grado	
Traslado de domicilio	El día del traslado
Deber inexcusable público y personal (asistir a un juicio, mesa electoral ...)	El tiempo indispensable para su realización
Para realizar exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto	
Para realizar exámenes oficiales	
Funciones sindicales	Tiempo establecido legalmente
Lactancia de un hijo menor de 9 meses	1 hora diaria
Bebés prematuros o que necesiten hospitalización	Reducción de 1 hora retribuida, o 2 sin retribución

Interpretación desplazamiento:
Cuando sean 400 km (incluida ida y vuelta)

A continuación lo estudiaremos

LACTANCIA

- **NOMBRE:** Ahora se llama permiso para el cuidado del bebé lactante.
- **FINALIDAD:** Ausentarse una hora para amamantar al bebé durante sus primeros 9 meses.
- **RETRIBUIDO:** Esta ausencia no se descuenta de su salario.
- **PADRE Y MADRE:** Puede ser disfrutada tanto por el padre y la madre en el caso que **ambos trabajen** (cada uno disfrutará un periodo de lactancia).
 - No se puede ceder el derecho de uno al otro.
- El derecho abarca tanto la **lactancia natural como la artificial**, al igual que si el hijo es biológico o adoptado.

LACTANCIA
NATURAL



LACTANCIA
ARTIFICIAL



FORMAS DE DISFRUTAR LA LACTANCIA

- Hay 3 formas para disfrutar el permiso de lactancia:
 - A. **Ausentarse una hora** dentro de su jornada laboral, que puede fraccionar en dos periodos de media hora cada uno.
 - B. **Reducir media hora la jornada laboral** al principio o al final de la jornada, bien entrando a trabajar media hora más tarde, o saliendo media hora antes.
 - C. **Acumular las horas de lactancia** para conseguir jornadas y así retrasar la **vuelta al trabajo**. Esta acumulación de horas daría lugar a dos semanas más de permiso aproximadamente.
- ¿Quién decide cómo se disfruta la lactancia?:
 - **Forma A:** lo decide el **trabajador** y deberá avisar a la empresa con 15 días de antelación.
 - **Forma B y C:** el **trabajador debe pactarlo con la empresa**, salvo que este reconocido este derecho en el Convenio colectivo.

LACTANCIA (continuación)

- **DURACIÓN:**
 - Hasta que el menor cumpla 9 meses.
 - Hasta que el menor cumpla 12 meses, cuando ambos progenitores ejerzan este derecho con la misma duración y régimen.
 - ✓ A partir del cumplimiento de los nueve meses **con reducción proporcional del salario.**
- **Compatibilidad con una REDUCCIÓN de jornada o jornada a tiempo PARCIAL:** Si se está disfrutando una reducción de jornada o se trabaja a tiempo parcial, se sigue teniendo derecho a la **hora de lactancia íntegra**, y no a un periodo proporcional al número de horas que se trabaje.
- **Pago de la lactancia:** lo paga la **empresa**.
 - A diferencia de la prestación de **maternidad y paternidad** que la paga la **Seguridad Social**.

BEBÉ RECIÉN NACIDO HOSPITALIZADO

Si el bebé es prematuro o debe continuar hospitalizado tras el parto, **la madre o el padre** (**solo uno** podrá disfrutarlo) podrán:

- ausentarse del trabajo durante **1 hora diaria** (**permiso remunerado**).
- o reducir su jornada hasta **2 horas**, con **disminución** proporcional del **salario**.

¿PERMISO O REDUCCIÓN DE JORNADA?

Como vemos, esta situación se puede **disfrutar bien en la versión permiso** o bien en la versión reducción de jornada.

DIFERENCIA ENTRE PERMISO Y REDUCCIÓN DE JORNADA:

- **EN LA REDUCCIÓN DE JORNADA**, el tiempo que nos ausentamos del trabajo **no es retribuido**.
- **EN EL PERMISO**, el tiempo que nos ausentamos del trabajo es **retribuido**.



7. LAS VACACIONES ANUALES (retribuidas)

- Según el **ET**, el trabajador tiene derecho a un periodo de vacaciones anuales **no inferior a 30 días naturales**, que **incluyen domingos y festivos**, para cada **año natural** (del 1 de enero al 31 diciembre).
- Los **C.co** pueden incluir **más vacaciones**, pero nunca menos de 30 días.
- El trabajador tiene **derecho a conocer** su periodo de vacaciones **con 2 meses de antelación** como mínimo.
- **Nunca** pueden **sustituirse por compensación económica**, **salvo** que el contrato finalice y queden vacaciones pendientes de disfrutar.
- Obligatoriamente se deben disfrutar **2 semanas ininterrumpidamente**.
- **Si las vacaciones coinciden** con la maternidad, lactancia o riesgo durante el embarazo, se tendrá **derecho a disfrutar** de las vacaciones **en fecha distinta**, aunque haya terminado el año natural.

DIFERENCIA ENTRE DÍAS

❑ **DÍAS NATURALES:** son del lunes a domingo, incluidos los domingos.

❑ **DÍAS LABORALES:** son los días que se va a trabajar.

- En ocasiones, los Convenios Colectivos indican los días de vacaciones en días laborales, en lugar de días naturales.
- En ese caso, será 22 días laborales (no incluyen sábados y domingos).

❑ **DÍAS HÁBILES:** son de lunes a viernes y excluidos los festivos.

- Los días hábiles se suelen utilizar para trámites administrativos.
- Ej: el plazo se cerrará en 10 días hábiles contados desde el 1 de marzo.

ABRIL - MAYO						
LUNES	MARTES	MIÉRCOLES	JUEVES	VIERNES	SÁBADO	DOMINGO
20 abril DESPIDO	21 abril ① Empieza PLAZO DEMANDA	22 abril ②	23 abril ③	24 abril ④	25 abril	26 abril
27 abril ⑤	28 abril ⑥	29 abril ⑦	30 abril ⑧	1 mayo Día del trabajador (festivo)	2 mayo	3 mayo
4 mayo ⑨	5 mayo ⑩	6 mayo ⑪	7 mayo ⑫	8 mayo ⑬	9 mayo	10 mayo
11 mayo ⑭	12 mayo ⑮	13 mayo ⑯	14 mayo ⑰	15 mayo ⑱	16 mayo	17 mayo
18 mayo ⑲	19 mayo ⑳ Último día Fin plazo	20 mayo	21 mayo	22 mayo	23 mayo	24 mayo

CÁLCULO DEL Nº DÍAS DE VACACIONES PROPORCIALES A LOS DÍAS TRABAJADOS

- ☐ Se tiene derecho a los **30 días naturales de vacaciones** si se ha **trabajado el año por completo** (los 365 días).
- ☐ Por lo que si no se trabaja el año completo no se tendrá derecho a los 30 días naturales de vacaciones.
- ☐ Entonces, el **número de días de vacaciones** al que se tendrá derecho será **proporcional al tiempo trabajado**.

EJEMPLO CÁLCULO DÍAS VACACIONES

Si un trabajador empezó a trabajar este año el 25 de mayo con un contrato indefinido. ¿Cuántos días de vacación le corresponden este año?

SOLUCIÓN:

PRIMERO habría que calcular **cuántos días ha trabajado**.

5 mayo + 30 junio + 31 julio + 31 agosto + 30 septi + 31 octu + 30 novi + 31 dic = **221 días trabajados**.

SEGUNDO habría que calcular **cuántos días de vacaciones** le corresponden.

Regla de 3:

- Si por trabajar 365 días corresponden 30 días vacaciones.
- Por trabajar 221 días, X días de vacaciones. → **18'16 días de vacaciones**.

Redondeo: 18'16 → **18 días de vacación**

REDONDEO

- **Redondeo por defecto.** Si el tercer decimal es inferior a 5, se dejan los dos primeros decimales y se elimina el resto (por ejemplo: 23,634 € = 23,63 €).
- **Redondeo por exceso.** Si el tercer decimal es igual o superior a 5, se incrementa en una unidad el segundo decimal y se elimina el resto (por ejemplo: 78,887 € = 78,89 €).

8. FESTIVOS (fiestas laborales retribuidas)

En la **web del Ministerio de Trabajo** puedes consultar el calendario laboral de todas las comunidades autónomas
<http://www.empleo.gob.es/es/informacion/calendarios/fiestas2017/comunidades/index.htm>

Los trabajadores tienen derecho a unos días de **fiestas laborales, retribuidos y no recuperables**.

Las fiestas laborales no podrán exceder de **14 días al año**.

De los 14 festivos, hasta **3** podrán ser fijados por las **Comunidades Autónomas** y otros **2** días los fijarán los **Ayuntamientos**.

DIAS FESTIVOS		
Fiestas nacionales	Fiestas según la Comunidad Autónoma	Fiestas locales
12 octubre – Día de la Hispanidad 6 diciembre – Día de la Constitución 25 diciembre – Día de Navidad 1 enero – Día de Año Nuevo 1 mayo – Día del trabajador	6 enero – Epifanía del Señor 19 marzo – San José// o 25 julio- Santiago Apóstol 15 agosto – Asunción de la Virgen 1 noviembre – Todos los Santos 8 diciembre – Inmaculada Concepción Jueves Santo Viernes Santo Las CC.AA. podrán sustituir hasta 3 fiestas de las señaladas por otros días que sean de tradición propia.	Los Ayuntamientos fijan 2 festividades locales.

CALENDARIO LABORAL 2020

COMUNIDAD VALENCIANA

- Enero.
 - Día 1. Año Nuevo.
 - Día 6. Epifanía del Señor.
- Marzo.
 - Día 19. San José.
 - Día 30. Viernes Santo.
- Abril.
 - Día 10. Viernes Santo.
 - Día 13. Lunes de Pascua.
- Mayo.
 - Día 1. Fiesta del Trabajo.
- Junio.
 - Día 24. San Juan
- Agosto.
 - Día 15. Asunción de la Virgen.
- Octubre.
 - Día 9. Día de la Comunitat Valenciana.
 - Día 12. Fiesta Nacional de España.
- Diciembre.
 - Día 8. La Inmaculada Concepción.
 - Día 25. Natividad del Señor.