

Tema 3. El tiempo de trabajo

3
UNIDAD

El tiempo de trabajo

El **tiempo de trabajo** es uno de los aspectos más importantes de la relación laboral, ya que influye en las condiciones profesionales, de vida y de salud de la persona trabajadora. En los contratos de trabajo se recogen diversos aspectos relativos al tiempo de trabajo [Tabla 3.1].

La jornada	Es el tiempo diario, semanal, mensual o anual que una persona dedica a la ejecución de su actividad laboral.
El horario	Es la distribución diaria del tiempo de trabajo e incluye las horas de inicio y finalización.
Los descansos	Son los tiempos de interrupción del trabajo retribuidos.

Tabla 3.1. Elementos del tiempo de trabajo.

1. La jornada ordinaria

La jornada de trabajo está sujeta a diversos **límites** para garantizar a la persona trabajadora el **descanso** necesario [Tabla 3.2].

¿Dónde se regula la jornada laboral?	<ul style="list-style-type: none"> En el Estatuto de los Trabajadores, que establece los límites máximos de la jornada y los descansos mínimos. En los convenios colectivos, que concretan la jornada en cada sector de actividad, pudiendo mejorar lo establecido en la Ley del Estatuto de los Trabajadores. En el contrato de trabajo las partes pueden pactar la jornada de cada empleado o empleada, pero respetando los límites fijados en el convenio colectivo del sector y en el Estatuto de los Trabajadores.
¿Cuál es la duración máxima de la jornada laboral?	<ul style="list-style-type: none"> La duración máxima es de 40 horas semanales de trabajo efectivo en cómputo anual, lo cual permite distribuir la jornada anual de modo que unas semanas se trabaje más de 40 horas y otras, menos, sin superar el promedio anual de 40 horas a la semana. La duración máxima de la jornada ordinaria diaria es de nueve horas, salvo que el convenio establezca otra cosa. Para las personas menores de edad esta duración se reduce a ocho horas al día.
¿Cómo se computa la jornada?	<ul style="list-style-type: none"> El tiempo de trabajo se computa de forma que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria la persona trabajadora se encuentre en su puesto de trabajo. No se considera tiempo efectivo de trabajo el dedicado a desplazamientos, cambio de vestuario, etc., pero sí el destinado a reconocimientos médicos y a la formación en prevención de riesgos laborales.
¿Cómo se distribuye la jornada?	<p>La jornada de trabajo puede distribuirse de dos formas:</p> <ul style="list-style-type: none"> Distribución regular. El empleado o empleada trabaja siempre el mismo número de horas al día o a la semana. Distribución irregular. Existe una distribución distinta de las horas a lo largo de las semanas laborables que tiene el año (aumentando o disminuyendo la duración semanal). Es una medida de flexibilidad laboral. <ul style="list-style-type: none"> La empresa puede distribuir de manera irregular, a lo largo del año, el 10% de la jornada. La persona trabajadora debe conocer el día y la hora de la prestación del servicio con una antelación mínima de cinco días. Deben respetarse siempre los descansos diarios y semanales. La compensación de la jornada irregular ha de hacerse según lo dispuesto en el convenio colectivo o por medio de un acuerdo entre la empresa y la representación de la plantilla. Si no hay acuerdo debe compensarse en los doce meses siguientes.

Tabla 3.2. Regulación de la jornada ordinaria de trabajo.



ODS

La **duración de la jornada laboral** se calcula así:

N.º de horas
anuales

N.º de semanas
laborables

= ≤ 40 horas



IMPORTANTE

La empresa está obligada a llevar un **registro de la jornada laboral**, que incluya el horario de inicio y de finalización. Estos registros se deben conservar durante cuatro años y tenerlos a disposición de las personas trabajadoras, de sus representantes legales y de la Inspección de Trabajo.

1.2. Las jornadas especiales

La **jornada ordinaria** puede ser objeto de **ampliación o reducción** en determinados sectores de actividad, bajo circunstancias concretas, o cuando concurren ciertas situaciones personales.

A. Jornadas especiales en determinadas actividades

Las **circunstancias** particulares de algunas actividades hacen que sea necesaria la adaptación de la jornada, estableciendo una distribución de esta diferente de la habitual.

- **Ampliaciones de jornada y distribución diferente.** Se adapta la jornada al contexto de determinadas actividades (comercio, hostelería, vigilancia y transportes). Por ejemplo, en comercio y hostelería se puede acumular medio día de descanso en periodos de cuatro semanas.
- **Reducciones y limitaciones de jornada.** Se establecen para proteger a la persona trabajadora ante riesgos laborales propios de estas actividades: trabajo en el campo, en minas o en cámaras frigoríficas y trabajos expuestos a riesgos ambientales. Por ejemplo, el personal expuesto a riesgos ambientales ve reducida su jornada para reducir la exposición.

B. Reducciones de jornada por circunstancias personales

Para conseguir **conciliar** la vida profesional, personal y familiar, la persona trabajadora puede reducir su jornada en determinadas circunstancias, recogidas en la normativa (Tabla 3.3).

Circunstancias	Reducción de jornada
Guarda legal de un menor o una menor de doce años o de personas con diversidad funcional. ¹	Como mínimo, un octavo y, como máximo, la mitad de la jornada diaria, con disminución proporcional del salario.
Permiso para el cuidado de lactante menor de nueve meses, hasta que alcance esta edad, y prolongable hasta los doce meses, pero con retribución solo para uno de los progenitores. ¹	<ul style="list-style-type: none">• Una hora diaria, que se puede dividir en dos fracciones de media hora.• Se puede acumular en jornadas completas.• Reducir la jornada media hora al principio o al final.
Nacimiento de hijos e hijas prematuros o que deban ser hospitalizados tras el parto. ¹	Los progenitores tienen derecho a ausentarse del trabajo durante una hora al día remunerada, o durante dos horas con la correspondiente reducción del salario.
Cuidado de un hijo o hija hospitalizados con cáncer u otra enfermedad grave. ¹	<ul style="list-style-type: none">• Como mínimo, la mitad de la jornada durante la hospitalización y el tratamiento continuado.• Se puede mantener la reducción hasta que el menor o la menor cumpla 18 años.
Cuidado de un familiar, hasta el segundo grado, que no pueda valerse por sí mismo y que no trabaje. ¹	Entre un octavo y la mitad de la jornada diaria, con reducción del salario.
Trabajadoras víctimas de violencia de género.	Reducir la jornada en media hora al principio o al final de la misma conlleva la correspondiente disminución de salario.

¹ Pueden solicitarla el padre y la madre si ambos trabajan.

La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute de la reducción de jornada y del permiso de lactancia corresponden a la persona trabajadora, teniendo en cuenta también lo que establece el convenio colectivo aplicable.

Tabla 3.3. Reducción de jornada por circunstancias particulares.

C. Reducciones de jornada por iniciativa de la empresa

La empresa puede reducir temporalmente la jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción. Para ello, debe presentar un expediente de regulación temporal de empleo (ERTE) y obtener la aprobación de la autoridad laboral.

La jornada puede reducirse entre un 10 y un 70%; no obstante, si la persona trabajadora acumula el tiempo de cotización necesario, puede cobrar la cantidad de la prestación por desempleo correspondiente al porcentaje de reducción.

VOCABULARIO

Turnos de trabajo. Son las diferentes franjas horarias en las que se divide una jornada diaria (mañana, tarde y noche), normalmente de ocho horas cada una de ellas.

1.4. Jornada a turnos

Se habla de **trabajo a turnos** cuando distintos equipos de personas trabajadoras van rotando en la ocupación del mismo puesto de trabajo, en sucesivos días o jornadas.

En empresas con procesos productivos continuos durante las 24 horas del día se debe tener en cuenta la rotación de turnos, de manera que nadie trabaje en el turno de noche durante más de dos semanas consecutivas, salvo que lo pida voluntariamente.

1.5. Las horas extraordinarias

Se considera extraordinaria cada hora de trabajo efectivo que sobrepase la **duración máxima** de la jornada ordinaria de trabajo.

Algunas de las principales características de las horas extraordinarias son las siguientes (Tabla 3.5)

Tipos de horas extraordinarias	<ul style="list-style-type: none"> • Voluntarias: son realizadas por la persona trabajadora voluntariamente. • Obligatorias: han sido pactadas en el convenio o contrato, o se realizan por fuerza mayor, para prevenir o reparar daños provocados por siniestros o perjuicios extraordinarios y urgentes por causas no imputables a la empresa. <p>Límite máximo anual autorizado:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ochenta horas anuales. • Si se compensan con tiempo de descanso en los cuatro meses siguientes a su realización, no computan para determinar el máximo. • Las de fuerza mayor no se contabilizan.
Retribución	<ul style="list-style-type: none"> • Se fija en el convenio colectivo o mediante un acuerdo entre las partes, que pueden optar entre el pago o la compensación con tiempo de descanso dentro de los cuatro meses siguientes. • La retribución no puede ser inferior a la de la hora ordinaria.
Prohibición	<ul style="list-style-type: none"> • Está prohibido que las personas menores de 18 años hagan horas extraordinarias, salvo por fuerza mayor. • Están prohibidas durante la jornada nocturna, excepto en los casos en los que, por las circunstancias de puesto de trabajo, sean necesarias y se cuente con autorización.
Control	La empresa debe llevar un control escrito de las horas realizadas por las personas trabajadoras.

Tabla 3.5. Características de las horas extraordinarias.

2. Adaptaciones de la jornada como medida de conciliación

Las personas trabajadoras tienen derecho a adaptar la duración y distribución de su jornada laboral para hacer efectivo su **derecho a la conciliación** de la vida personal, familiar y profesional.

Cada empresa, en el marco de lo establecido en el convenio colectivo aplicable y en función tanto de su realidad como de las responsabilidades familiares y las necesidades de la plantilla, debe desarrollar medidas que faciliten la compatibilidad entre el trabajo y la vida familiar y personal. Si el convenio colectivo no las regulara, la persona trabajadora puede solicitar a la empresa la negociación de dichas medidas, aunque, de no llegarse a un acuerdo, será la propia empresa la que comunique una alternativa motivada.

Entre las medidas de conciliación que pueden adoptar las empresas están las siguientes: la promoción de la **flexibilidad** en los horarios de entrada y salida del trabajo; el impulso del **teletrabajo**, que consiste en trabajar a distancia, gracias al uso de las nuevas tecnologías; la realización de la **formación interna** y las **reuniones** en horario laboral, o en parte de este; la eliminación de **horas extraordinarias** y la ampliación de los **permisos** legales remunerados de los no retribuidos (excedencias y reducciones de jornada).

3. El trabajo nocturno

Tiene el carácter de jornada nocturna la realizada entre las **diez de la noche** y las **seis de la mañana**. Sus características particulares se resumen en la Tabla 3.4.

VOCABULARIO

Conciliación de la vida personal, laboral y familiar. Participación equilibrada entre mujeres y hombres en la vida familiar y en el mercado de trabajo, mediante la reestructuración y reorganización de los sistemas laboral, educativo y de recursos sociales, con el fin de conseguir la igualdad de oportunidades en el empleo, variar los roles y estereotipos tradicionales y cubrir las necesidades de atención y cuidado a las personas dependientes. (*Diccionario panhispánico del español jurídico*).

Horario	Desde las 22.00 hasta las 06.00 h del día siguiente.
Persona trabajadora en horario nocturno	Es aquella que realiza: <ul style="list-style-type: none"> • Tres horas diarias en horario nocturno. • Un tercio de la jornada anual, como mínimo, en horario nocturno. • Los menores no pueden realizar ninguna hora nocturna.
Límites de la jornada nocturna	<ul style="list-style-type: none"> • Duración máxima de ocho horas diarias de promedio en un periodo de referencia de quince días. • Las personas que trabajan en horario nocturno no pueden realizar horas extraordinarias.
Retribución	Se fija en el convenio colectivo (es el llamado plus de nocturnidad), salvo los siguientes casos: <ul style="list-style-type: none"> • Que el salario se establezca teniendo en cuenta que el trabajo es nocturno por su propia naturaleza. • Que se compense con descansos.

Tabla 3.4. Características de la jornada nocturna.

! IMPORTANTE



Las personas que trabajan en **horario nocturno** y en jornadas a turnos tienen derecho a una protección especial de su seguridad y su salud.

Si alguien sufre un problema de salud motivado por su horario laboral, tiene derecho a una adaptación de su puesto de trabajo y a ocupar un puesto diurno que exista en la empresa y para el que sea apto o apta.

2.2. Las vacaciones

Las personas trabajadoras tienen el derecho irrenunciable a disfrutar un periodo de **vacaciones anuales retribuidas** y no sustituibles por una compensación económica [Tabla 3.8].

Duración mínima	Treinta días naturales por cada año de servicios o la parte proporcional, se trabaja menos de un año.
Periodo de disfrute	Las vacaciones deben disfrutarse dentro del año natural y no son acumulables; no obstante, algunas empresas permiten a la plantilla disfrutarlas fuera del año natural. Se pueden disfrutar en más de un periodo.
Retribución de las vacaciones	Las vacaciones son retribuidas y no pueden sustituirse por una compensación económica, aunque existen dos excepciones a esta regla: <ul style="list-style-type: none"> • Cuando la persona trabajadora cesa en la empresa sin haber disfrutado las vacaciones, percibirá en su liquidación una compensación económica por los días generados y no disfrutados. • Cuando la persona trabajadora ha sido contratada por un periodo inferior al año y no ha disfrutado las vacaciones que le corresponden.
Calendario de vacaciones	La fecha de disfrute de las vacaciones se debe fijar entre la empresa y empleado o empleada de común acuerdo y conforme a lo establecido en el convenio colectivo. En caso de desacuerdo, será la jurisdicción social la que decida, cuya decisión es irrecurrible, quien determine la fecha. El personal tiene derecho a conocer el periodo de disfrute de sus vacaciones con, al menos, dos meses de antelación .
Vacaciones e incapacidad temporal	<ul style="list-style-type: none"> • Si el periodo de vacaciones coincide en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia, la persona trabajadora tiene derecho a disfrutar de las vacaciones al finalizar el periodo de baja, aunque haya terminado el año natural al que correspondían dichas vacaciones. • Si las vacaciones coinciden con una incapacidad temporal derivada de un accidente, laboral o no laboral, o de una enfermedad, tanto como profesional, se pueden disfrutar cuando finalice la incapacidad siempre que no hayan transcurrido más de 18 meses desde el final del año en el que esta se ha producido.

Tabla 3.8. Características de las vacaciones.

? ¿SABÍAS QUE...?

El artículo 37 del ET determina que en todo el Estado hay que respetar como **festivos** los siguientes días: el 25 de diciembre [Navidad], el 1 de enero [Año Nuevo], el 6 de enero [Reyes], el 1 de mayo [Día del Trabajo] y el 12 de octubre [Fiesta Nacional].

Las comunidades autónomas, dentro del límite anual de catorce días festivos, podrán señalar aquellas fiestas que por tradición les sean propias, sustituyendo para ello las de ámbito nacional que se determinen reglamentariamente y, en todo caso, las que se trasladen a lunes.

2.3. El calendario laboral

Todas las empresas deben confeccionar anualmente un calendario laboral en el que consten los **días inhábiles**, que serán retribuidos y no recuperables. Dicho calendario debe adecuarse a lo establecido por el Ministerio de Trabajo, por las comunidades autónomas, que concreten en sus respectivos ámbitos geográficos las directrices ministeriales, y por los ayuntamientos.

Las fiestas laborales retribuidas y no recuperables no pueden exceder de catorce al año, de las cuales dos serán locales y dos, autonómicas, generalmente.

3. Nuevas formas de organización del trabajo

Se están produciendo una serie de cambios [Tabla 3.9] en el entorno empresarial y en la vida laboral que obligan a las empresas a transformar sus **estructuras productivas** y su **organización del tiempo de trabajo**.

Nuevas tecnologías	La introducción de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación (TIC) da lugar a organizaciones interactivas que contribuyen a flexibilizar el mercado de trabajo, crean personas trabajadoras hiperconectadas y más autónomas.
Mercados cambiantes	Los consumidores demandan productos y servicios más innovadores y de más calidad. Para asumir este requerimiento las empresas necesitan adaptar sus estructuras organizativas y productivas.
Nuevas demandas de las personas trabajadoras	Para las nuevas generaciones, el trabajo es un medio para la autorrealización personal y profesional. La sociedad actual requiere nuevas formas de organización del trabajo que permitan conciliar la vida laboral y familiar de las personas trabajadoras y los intereses organizativos y productivos de la empresa.

Tabla 3.9. Organización del trabajo en el siglo XXI.

3.1. Elementos emergentes en la organización del trabajo

Para ser más eficientes, las empresas actuales utilizan un conjunto de elementos que afectan a la organización del tiempo de trabajo y que tienen una gran trascendencia para el personal. Entre los más habituales se encuentran los siguientes:

- **Flexibilidad productiva y laboral.** La flexibilidad es la capacidad de las empresas de adaptarse a los cambios que impone el entorno.
- **Teletrabajo.** Es aquel que se realiza fuera de las dependencias de la empresa utilizando herramientas tecnológicas que permiten al empleado llevar a cabo sus tareas desde cualquier lugar y en cualquier momento.

3.2. La flexibilidad en las empresas

Junto con la **productividad**, la **flexibilidad** es uno de los principales aspectos que contribuyen al éxito de la empresa actual. La flexibilidad puede ser interna y externa [Fig. 3.1].

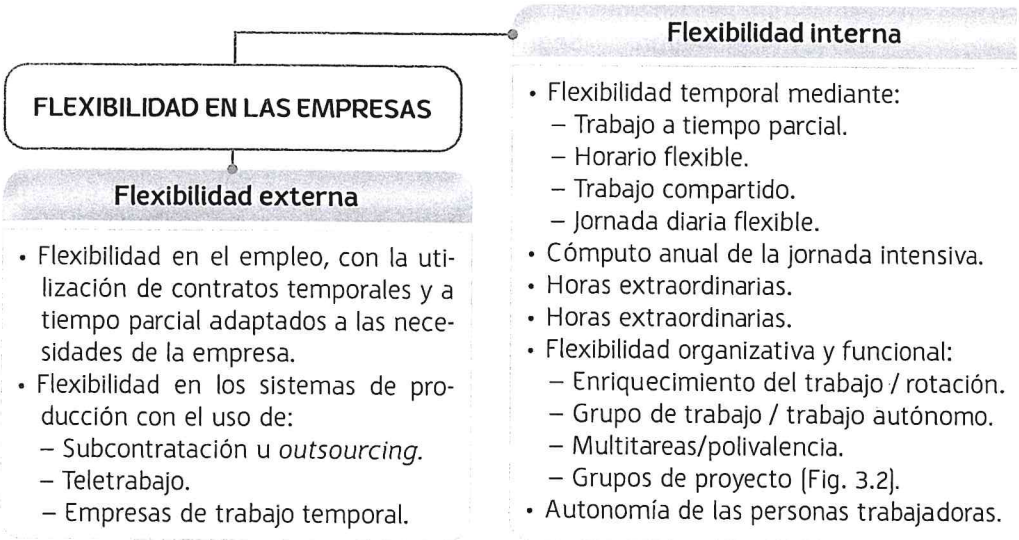


Fig. 3.1. Tipos de flexibilidad en la empresa.



Fig. 3.2. La creación de grupos de trabajo es una medida de flexibilidad interna que aplica la empresa para obtener mejores resultados.

3.3. Flexibilidad en el tiempo de trabajo

La distribución flexible del tiempo de trabajo se materializa en un conjunto de **medidas** que permiten a la empresa proporcionar a la plantilla la oportunidad de compaginar mejor su vida laboral y personal, para aumentar, así, su motivación y productividad (Tabla 3.10).

Medidas de flexibilidad en la distribución del tiempo de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> • Horario flexible. Las personas trabajadoras pueden decidir la hora de inicio y de fin de la jornada dentro de un intervalo horario previamente pactado, y siempre cumpliendo con su jornada laboral. • Jornada comprimida. La persona trabaja más horas durante algunos días para conseguir a cambio un día o medio día libre. • Jornada intensiva. Esta medida de conciliación permite que durante el periodo estival (junio-septiembre) se trabaje con jornada continuada sin pausas prolongadas, de forma que las personas dispongan de más tiempo libre para dedicar a sus familias, al ocio y al desarrollo personal. • Trabajo compartido. La jornada compartida, o <i>job sharing</i>, consiste en la compartición de un único puesto y un único sueldo entre varias personas (normalmente dos). • Bolsa de horas. Consiste en la acumulación progresiva de horas de trabajo a favor de la empresa. La persona trabaja menos horas al mes, percibiendo el salario por su jornada completa, y va sumando esas horas de deuda con la empresa, de forma que esta puede recurrir a ellas en caso de emergencia, periodos de mayor producción, temporadas altas, etc. • Política de «luces apagadas». Cuando llega la hora de finalización de la jornada laboral, las luces se apagan, de modo que el personal debe abandonar sus puestos de trabajo. • Teletrabajo. El teletrabajo permite mayor flexibilidad en la gestión de los tiempos de trabajo y los descansos.
Beneficios del trabajo flexible	<ul style="list-style-type: none"> • Mejora la calidad de vida de las personas al facilitar la conciliación de la vida personal, laboral y familiar. • Favorece la igualdad entre mujeres y hombres. • Reduce el absentismo laboral. • Aumenta la productividad en la empresa. • Mejora el clima laboral. • Retiene el talento. • El teletrabajo, o trabajo a distancia, elimina las barreras geográficas, reduce el estrés, consigue la incorporación de personas con diversidad funcional, aumenta la productividad de la empresa y la motivación y mayor autoorganización de las personas trabajadoras.

Tabla 3.10. Flexibilidad: medidas y beneficios.



¿SABÍAS QUE...?

El derecho a la desconexión

Uno de los riesgos del teletrabajo es que las personas trabajadoras estén permanentemente contactadas y que puedan recibir mensajes y llamadas en horas que, en teoría, no son laborales.

La **Ley Orgánica 3/2018**, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, reconoce en su artículo 5 el derecho a la desconexión digital.

El artículo 20 bis del Estatuto de los Trabajadores reconoce el derecho de los trabajadores a la intimidad en relación con el entorno digital y el derecho a la desconexión en el ámbito laboral.

Igualmente, el derecho a la desconexión digital está estrechamente relacionado con la obligación de registro de jornada (art. 24 del ET) para garantizar, entre otros aspectos, que se respete el tiempo de descanso.