

DERECHOS Y DEBERES DEL TRABAJADOR

1. EL LUGAR DE LA PRESTACIÓN

(Artículo 40 E.T.) La prestación laboral tendrá lugar en una localidad o zona concreta que permita al trabajador tener una residencia permanente. Esto se mantiene salvo que el contrato de trabajo se haya celebrado expresamente para que el trabajador preste sus servicios en distintos lugares, de forma itinerante (ejemplo, un inspector de sucursales).

Este derecho no implica que no se pueda trasladar por razones técnicas y organizativas, lo que se considera movilidad geográfica. En este sentido el Estatuto de los trabajadores distingue entre traslados y desplazamientos.

TRASLADOS:

Son toda variación en el lugar de trabajo que tenga un cierto carácter de permanencia y que por tanto implique un cambio de residencia.

El traslado tiene que ir precedido de un periodo de consultas con los representantes de los trabajadores. Una vez finalizado el período de consultas, el empresario comunicará a los trabajadores su decisión definitiva, que ha de responder a razones técnicas, organizativas o de producción. Una vez recibida la notificación, el empleado podrá optar por:

- Aceptar el traslado, en cuyo caso se fijará la fecha de incorporación, no inferior a 30 días. Recibirá una compensación para gastos, que incluirá los de su familia.
- No aceptar el traslado: el empleado rescindirá su contrato y percibirá una indemnización de 20 días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos inferiores al año, con un máximo de 12 mensualidades.

DESPLAZAMIENTOS:

Obliga a los trabajadores a residir durante cierto tiempo fuera de su domicilio habitual. La empresa queda obligada al pago de dietas (manutención y alojamiento) y gastos de viaje, además del salario. El trabajador tiene derecho a un permiso retribuido de al menos 4 días laborables por cada 3 meses de desplazamiento.

Si los desplazamientos en un periodo de 3 años superan los 12 meses, serán considerados, a efectos legales, como traslados.

2. LA JORNADA LABORAL

La jornada laboral es el tiempo diario, semanal o anual que un trabajador dedica a la ejecución de su actividad laboral.

Su regulación viene recogida en el artículo 34 del E.T, aunque su duración las condiciones de la misma pueden ser mejoradas por convenio colectivo o por contrato individual.

Su duración máxima será de 40 horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual, es decir, podrán existir jornadas ordinarias semanales que superen las 40 horas de trabajo efectivo, siempre que a lo largo del año se compensen con otras más reducidas, de forma que el promedio de duración semanal a lo largo del año no supere las 40 horas. La jurisprudencia ha establecido la jornada máxima anual en 1826 horas y 27 minutos.

$$\frac{\text{Núm. horas al año}}{\text{Núm. semanas laborales}} \leq 40$$

Se puede establecer una distribución irregular del 10% la jornada, si bien hay que respetar ciertos límites:

- El trabajador deberá conocer, con un preaviso mínimo de cinco días, el día y la hora de la prestación del trabajo
- Entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente mediarán como mínimo 12 horas
- El número de horas ordinarias de trabajo no pueden superar las 9, salvo distribución distinta por convenio. Para los menores de 18 años, máximo 8 horas.
- Siempre que la jornada diaria exceda de 6 horas, se concederá como mínimo un **descanso** de 15 minutos: Para los menores de 18 años será como mínimo de 30 minutos, y deberá establecerse cuando la jornada diaria sea mayor de 4 horas y media. Este período de descanso no se considera tiempo de trabajo, excepto cuando así lo establezca el convenio o el contrato

Se considera trabajo efectivo el tiempo dedicado a:

las tareas propias del trabajo

reconocimientos médicos

formación para adaptación a modificaciones técnicas

formación en prevención de riesgos laborales

aseo personal

2.1. Jornadas especiales

En algunas circunstancias la jornada ordinaria puede ser objeto de ampliación o reducción en determinados sectores de actividad o cuando concurren ciertas circunstancias personales

JORNADAS ESPECIALES EN DETERMINADAS ACTIVIDADES

Ampliaciones y distribución diferente	Para adaptar la jornada al contexto de determinadas actividades.	<ul style="list-style-type: none"> • Comercio. • Hostelería. • Vigilancia. • Transportes. 	Ejemplo: en comercio y hostelería se puede acumular ½ día de descanso en periodos de cuatro semanas.
Reducciones y limitaciones de jornada	Para proteger al trabajador.	<ul style="list-style-type: none"> • Trabajo en el campo. • Minas. • Trabajos expuestos a riesgos ambientales. • Cámaras frigoríficas. 	Ejemplo: los trabajadores expuestos a riesgos ambientales reducen su jornada sin reducción de salario.

Fuente Mc-GrawHill

JORNADAS ESPECIALES POR CIRCUNSTANCIAS PERSONALES

Para poder conciliar la vida laboral, personal y familiar el trabajador podrá reducir su jornada en determinadas circunstancias:

Circunstancia	Reducción de jornada permitida	
Guarda legal de un menor de doce años o personas con minusvalías	Mínimo de 1/8 y un máximo de la mitad de la jornada, con disminución proporcional del salario.	Pueden solicitarlo el padre o la madre si ambos trabajan.
Lactancia para trabajadores con un hijo menor de nueve meses	Una hora durante la jornada, que se puede dividir en dos fracciones, o una reducción de la jornada de media hora, al inicio o al final de la jornada, a elección de la trabajadora. Se puede acumular en jornadas completas, de acuerdo con la negociación colectiva o de acuerdo con la empresa. Este permiso se amplía en dos semanas más en caso de parto múltiple.	
Nacimiento de hijos prematuros o que deban ser hospitalizados a continuación del parto	Reducción de jornada hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.	
Cuidado de hijo hospitalizado con cáncer o enfermedades graves	Reducción de al menos la mitad de la jornada durante la hospitalización y tratamiento continuado. Se puede mantener la reducción hasta que el menor cumpla 18 años.	
Trabajadoras víctimas de violencia de género	Reducción de jornada con la correspondiente reducción de salario.	

Fuente Mc-GrawHill

2.2. Trabajo nocturno (art. 36)

Se considera trabajo nocturno aquel realizado entre las 22:00 horas y las 6:00 horas. Se considera trabajador nocturno aquel que trabaje al menos tres horas diarias en horario de noche, así como el que se prevea que va a trabajar en este tipo de jornada un tercio del año.

La jornada de trabajo nocturno no podrá exceder de 8 horas diarias como promedio en un periodo de 15 días. Durante la misma no se permite la realización de horas extraordinarias, salvo las de fuerza mayor.

El trabajo nocturno se retribuirá de acuerdo con lo que se fije en el convenio, salvo que se hayan contratado los trabajadores como nocturno o que se hayan pactado descansos que compensen el mayor esfuerzo que supone este tipo de jornada. La ley obliga al empresario a realizar determinados reconocimientos médicos a estos trabajadores, y a cambiarlos a un puesto diurno si de dichos reconocimientos se deduce que el trabajador nocturno les acarrea perjuicios.

2.3. Trabajo a turnos

Supone para el trabajador la obligación de realizar su actividad en horas diferentes de la jornada (mañana, tarde o noche) a lo largo de un periodo de tiempo determinado.

En empresas con procesos productivos continuos durante las 24 horas del día, se tendrá en cuenta que ningún trabajador permanecerá más de dos semanas consecutivas en el turno de noche, salvo que voluntariamente así lo quieran. Los trabajadores que cursen con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional tendrán preferencia para elegir turno de trabajo.

El artículo 36 del E.T. recoge la obligación de la empresa de adaptar el ritmo de trabajo a las necesidades de la persona, tratando de atenuar el trabajo monótono y repetitivo en función del tipo de actividad que se realiza y las exigencias de seguridad e higiene en el trabajo.

2.4. Horas extraordinarias

Las empresas con frecuencia tienen desfases en su ritmo de actividad, existiendo periodos y momentos en que necesitan de forma transitoria más horas de trabajo, sin que implique contratar a más personal. Para cubrir los excesos de actividad laboral transitoria se utilizan las horas extraordinarias (art. 35 ET).

Son horas extraordinarias las que superan la duración de la jornada ordinaria de trabajo.

La remuneración de una hora extra no podrá ser inferior a la de una ordinaria. La cuantía se fijará en convenio o contrato individual. Las horas extras se pueden compensar con períodos de descanso, si se pacta esta forma de remunerarlas, la compensación ha de hacerse dentro de los cuatro meses siguientes a su realización. Si no hay pacto las horas extras se compensarán por descanso. Hay dos tipos de horas extraordinarias:

- Las horas extras de fuerza mayor, que son aquellas que se realizan para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes. Son obligatorias
- Otras horas extraordinarias, las realizadas para cubrir los excesos de actividad transitoria. Estas horas son voluntarias, salvo que su realización se haya pactado en convenio o en contrato individual.

El número máximo de horas extras que se pueden realizar al año es de 80, excluidas las de fuerza mayor. Si se compensan con periodos de descanso en los cuatro meses siguientes a su realización no computan para determinar el máximo.

La realización de horas extras está prohibida a los menores de edad y durante la jornada nocturna, excepto casos muy puntuales y con autorización.

3. EL DESCANSO SEMANAL Y FIESTAS LABORALES (art.37)

Los trabajadores tendrán derecho a un descanso mínimo semanal de día y medio ininterrumpido, que comprenderá por lo general la tarde del sábado o, en su caso, la mañana del lunes y el día completo del domingo. Para los menores de 18 años será como mínimo de dos días ininterrumpidos. Con independencia del régimen general, pueden existir otros especiales para actividades concretas. Este período puede ser mejorado por convenio o contrato. El descanso semanal puede acumularse en periodos de 14 días, trabajando 11 y descansando 3 seguidos.

FIESTAS LABORALES

Las fiestas laborales, que tendrán carácter retribuido y no recuperable, no podrán exceder de 14 al año, de los cuales dos serán locales y las comunidades autónomas pueden fijar hasta tres. El gobierno podrá trasladar al lunes todas las fiestas de ámbito nacional que tengan lugar entre semana, así como las que coincidan con domingo. Mediante esta medida se trata de eliminar los puentes y sus efectos negativos sobre la productividad.

Todas las empresas deben confeccionar un calendario laboral de los días inhábiles a efectos laborales, retribuidos y no recuperables.

<https://www.boe.es/boe/dias/2020/11/02/pdfs/BOE-A-2020-13343.pdf>

<https://www.boe.es/boe/dias/2021/10/21/pdfs/BOE-A-2021-17113.pdf>

PERMISOS RETRIBUIDOS (art. 37)

La legislación laboral prevé unos periodos, por lo general de corta duración, durante los cuales el trabajador puede cumplir obligaciones inexcusables de índole personal, familiar o social, manteniendo su derecho a remuneración. Estos permisos retribuidos no implican una suspensión del contrato de trabajo. El art. 37.3 del Estatuto de los Trabajadores establece los siguientes permisos retribuidos **previo aviso y justificación**:

matrimonio	• 15 días
enfermedad * o fallecimiento de familiar hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad	• 2 días (si es en la misma localidad) • 4 días si se precisa desplazamiento
traslado de domicilio habitual	• 1 día natural
funciones sindicales	• el tiempo establecido por ley o en el convenio colectivo
cumplimiento de un deber de carácter público o personal (votar, asistir a un juicio, ser miembro de mesa electoral...)	• el tiempo indispensable
lactancia de hijo	• una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones
realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto	• Por el tiempo indispensable, siempre que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo

* En el supuesto de enfermedad el TRLET establece enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20 por 100 de las horas laborables en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 de esta Ley.

En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

Para la lactancia del menor hasta que éste cumpla nueve meses, los trabajadores tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción o acogimiento múltiples. Quien

ejercer este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo establecido en aquella. Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres, pero sólo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen.

4. LAS VACACIONES

El artículo 38 del TRLET establece que la duración de las vacaciones será fijada por convenio o contrato, sin que en ningún caso pueda ser inferior a 30 días naturales por año trabajado. El periodo de vacaciones no es sustituible por compensación económica y deben disfrutarse dentro del año natural y no son acumulables. Existen dos excepciones a la prohibición de sustituir las vacaciones por compensación económica:

- Cuando el trabajador cesa en la empresa sin haber disfrutado de vacaciones se le abonarán las que le correspondan en función del tiempo trabajado en el finiquito.
- Cuando el trabajador haya sido contratado por periodos inferiores a un año y no han podido disfrutar las vacaciones al término de su contrato.

El periodo o periodos de disfrute se fijarán de común acuerdo entre el empresario y el trabajador, y según lo recogido en los convenios colectivos. En caso de desacuerdo, será la jurisdicción competente la que fije la fecha, y su decisión será irrecurrible. Los trabajadores tienen derecho a conocer su periodo de vacaciones con al menos dos meses de antelación.

En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal derivada del embarazo, parto, lactancia, maternidad o paternidad se tendrá derecho a disfrutar de las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural al que correspondan las vacaciones. Si las vacaciones coinciden con una incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo, enfermedad profesional, accidente no laboral o enfermedad común, el trabajador podrá hacerlo cuando finalice la incapacidad siempre que no hayan transcurrido más de 18 meses a partir del final del año en que se haya originado.

No se podrá imponer a los trabajadores sanciones consistentes en la reducción de sus vacaciones o periodos de descanso.

5. LOS DEBERES DE LOS TRABAJADORES (art. 5)

El contrato de trabajo al ser de naturaleza bilateral genera obligaciones para las dos partes que intervienen en el mismo.

La principal obligación de los trabajadores consiste en:

PRESTAR SUS SERVICIOS BAJO LA DIRECCIÓN DEL EMPRESARIO.

Sin embargo para que suponga un verdadero cumplimiento de la obligación contractual ha de satisfacerse respetando determinados requisitos que giran en torno a la buena fe y diligencia

BUENA FE

- Supone que cada una de las partes ha de cumplir sus obligaciones de forma leal, sin tratar de obtener ventajas abusivas ni engañar al otro u otros contratantes

DILIGENCIA

- Parte de la obligación de trabajar es hacerlo diligentemente, es decir, con la mejor voluntad de obtener resultados satisfactorios para el empresario, que según el art. 20.2 del TRET serán los que marquen las disposiciones legales, los convenios colectivos o las instrucciones dadas por el empresario en el ejercicio de su poder de dirección

Otras obligaciones del trabajador son:

OBSERVAR LAS MEDIDAS DE SEGURIDAD E HIGIENE QUE SE ADOPTEN.

CUMPLIR LAS ÓRDENES E INSTRUCCIONES DEL EMPRESARIO EN EL EJERCICIO DE SUS FACULTADES DIRECTIVAS.

NO CONCURRIR CON LA ACTIVIDAD DE LA EMPRESA.

CONTRIBUIR A LA MEJORA DE LA PRODUCTIVIDAD.

CUANTOS SE DERIVEN DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO