

## TEMA 3.- ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO

- 1.- LA JORNADA LABORAL: CONCEPTO, DURACIÓN Y DESCANSOS.
- 2.- AMPLIACIONES Y REDUCCIONES DE JORNADAS.
- 3.- TRABAJO NOCTURNO
- 4.- TRABAJO A TURNOS.
- 5.- HORAS EXTRAORDINARIAS.
- 6.- VACACIONES.
- 7.- FIESTAS LABORALES.
- 8.- CALENDARIO LABORAL.
- 9.- PERMISOS RETRIBUIDOS.

### 1.- LA JORNADA LABORAL: CONCEPTO, DURACIÓN Y DESCANSOS.

Por jornada laboral entendemos el número de horas al día, a la semana, al mes o al año que se tiene la obligación trabajar. La distribución de dichas horas es el horario de trabajo.

La duración de la jornada será la establecida en el contrato de trabajo, pudiéndose señalar la jornada máxima aplicable en la empresa o una jornada reducida (con reducción proporcional de salario).

La jornada máxima viene señalada en el Convenio Colectivo aplicable, sin que pueda exceder las 40 horas semanales en cómputo anual, esto significa que la jornada máxima anual será el resultado de multiplicar 40 (o las horas semanales señaladas en el Convenio) por el número de semanas laborales anuales. El Convenio establecerá la llamada distribución irregular de la jornada a lo largo del año, es decir, que existan semanas de más de 40 horas de trabajo (o de más horas de las señaladas en el Convenio) compensadas con semanas en las que se trabaje menos. El porcentaje máximo y mínimo de jornada que se puede distribuir de forma irregular será de un cinco por ciento, salvo que el Convenio establezca otro diferente.

La jornada máxima diaria no puede exceder de 9 horas (8 para los trabajadores menores de edad), salvo distribución irregular de la misma. En todo caso hay que respetar los descansos obligatorios entre jornada y jornada.

El tiempo de trabajo se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria, el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo.

Los descansos que establece el Estatuto de los Trabajadores son los siguientes:

- a) 12 horas como mínimo, entre jornada y jornada de trabajo.
- b) Día y medio ininterrumpido de descanso semanal, acumulable por períodos de hasta 14 días. Este descanso, a ser posible, será la tarde del sábado y el domingo completo. El descanso mínimo semanal de los menores será de 2 días ininterrumpidos.
- c) Cuando la duración de la jornada diaria continuada exceda de 6 horas debe establecerse un período mínimo de descanso durante la misma de 15 minutos.

Este período, salvo que el Convenio diga lo contrario, alarga el tiempo de permanencia en la empresa. Los trabajadores menores de edad tendrán derecho a

un descanso mínimo de 30 minutos, si su jornada diaria ininterrumpida excede de cuatro horas y media.

## **2.- AMPLIACIONES Y REDUCCIONES DE JORNADA.**

Existen determinados sectores y trabajos que por sus peculiaridades exigen una regulación específica de sus jornadas, ampliándolas, reduciéndolas o distribuyéndolas de forma distinta a la del resto de los trabajadores. Ejemplos de estos sectores son la agricultura, el comercio, el transporte, los empleados de fincas urbanas...), su regulación viene incluida en el R.D. 2001/83 y cabe señalar que en el caso de ampliación de jornadas, dichas ampliaciones han de ser compensadas por descansos equivalentes.

Por motivos familiares tenemos las siguientes reducciones de jornada:

1.- Permiso de lactancia, del que pueden disfrutar indistintamente el padre o la madre. Quien tenga a su cargo a un menor de 9 meses tiene derecho a una hora de ausencia del trabajo (divisible en dos fracciones) o bien a reducir su jornada diaria, al principio o al final, en media hora. Este permiso no implica reducción salarial..

2.- En el caso de nacimiento de hijos prematuros o que deban permanecer hospitalizados tras el parto, el padre o la madre tiene derecho a ausentarse una hora del trabajo o a reducir su jornada en dos horas, con reducción proporcional de salario, mientras dure la hospitalización.

3.- Los trabajadores que tengan a su cargo a un menor de 8 años, a un disminuido físico o psíquico o a un familiar de hasta 2º grado, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, tienen derecho a reducir su jornada entre un octavo y la mitad, con reducción proporcional de salario.

En estos tres casos, es el trabajador el que elige el momento del día en que se aplicará la reducción.

Las víctimas de violencia de género tendrán derecho, para su protección o para su asistencia social integral, a la reducción de su jornada con reducción proporcional de salario.

## **3.- TRABAJO NOCTURNO**

Se considera trabajo nocturno el realizado entre las diez de la noche y las seis de la mañana. Si un trabajador realiza al menos, un tercio de su jornada anual o 3 horas diarias dentro de este horario, se le considera trabajador nocturno.

Las peculiaridades de este trabajo son:

- El empresario que recurre regularmente a este trabajo tiene que comunicárselo a la autoridad laboral.
- La jornada de los trabajadores nocturnos no puede exceder de 8 horas diarias de promedio en 15 días.
- En horario nocturno no se pueden realizar horas extraordinarias, salvo fuerza mayor.

- Los menores no pueden realizar trabajo nocturno.
- Las horas nocturnas tendrán un incremento salarial.
- Los trabajadores nocturnos tendrán una especial protección de salud laboral, con un control médico inicial y controles periódicos.

#### **4.-TRABAJO A TURNOS**

Se considera trabajo a turnos toda forma de organización del trabajo en equipo, según la cual los trabajadores ocupan sucesivamente los mismos puestos de trabajo, según un cierto ritmo continuo o discontinuo que implica para el trabajador, la necesidad de prestar sus servicios en horas diferentes en un período determinado de días.

La organización del trabajo a turnos se realiza en las propias empresas o en los Convenios Colectivos, teniendo en cuenta lo siguiente:

- Un trabajador no puede estar más de dos semanas seguidas en turno nocturno, salvo adscripción voluntaria.
- Cuando se produzca un cambio de turno, al trabajador se le puede reducir el descanso mínimo entre jornadas, de 12 a 7 horas, compensándole con descansos la diferencia hasta las 12 horas, en los días inmediatamente posteriores.
- Los trabajadores a turnos tienen que gozar de especial protección de salud laboral.
- Las víctimas de violencia de género tienen preferencia para que su horario se adapte a sus necesidades de protección o asistencia.

#### **5.- LAS HORAS EXTRAORDINARIAS.**

Se consideran horas extraordinarias, cada hora de trabajo que se realiza por encima de la jornada pactada. Se computan día a día y se retribuyen mensualmente.

La realización de horas extraordinarias es voluntaria, en principio, aunque su obligatoriedad puede venir contemplada en el Convenio o en el Contrato.

Las horas extraordinarias se pueden retribuir de una de las dos maneras siguientes:

- a) Compensándolas con tiempo de descanso que ha de ser, al menos, equivalente al número de horas realizadas.
- b) Pagándolas con dinero, en cuyo caso, el valor de la hora no puede ser inferior al valor de una hora ordinaria. En este caso no se pueden realizar más de 80 al año.

Las llamadas horas extraordinarias de fuerza mayor son aquellas que se realizan para prevenir o reparar daños extraordinarios o urgentes. Estas horas son obligatorias y no se computan dentro del límite de 80 anuales.

Los menores no pueden realizar horas extraordinarias.

#### **6.- VACACIONES**

Por cada año natural, los trabajadores tienen derecho a un mínimo de 30 días naturales de vacaciones remuneradas.

La fecha de disfrute de las vacaciones se fijará de acuerdo entre el empresario y el trabajador, respetando lo que establezca el Convenio aplicable. Si éste lo permite, se pueden disfrutar en diferentes períodos, fraccionándolas. Cada trabajador debe conocer la fecha de disfrute de sus vacaciones, con dos meses de antelación.

Las vacaciones no pueden ser sustituidas por compensaciones económicas, salvo en el caso de finalización de un contrato de trabajo sin que se hayan disfrutado, en este caso, se pagarán los días de vacaciones que correspondan en proporción al tiempo trabajado.

## **7.- FIESTAS LABORALES**

Las fiestas laborales son retribuidas y no recuperables. Serán un máximo de 14 al año que se distribuyen del siguiente modo:

- a) 4 son nacionales y su disfrute se ha de realizar el día en que caen (Navidad, Año Nuevo, Día del Trabajo y la Hispanidad).
- b) 2 son locales.
- c) El resto las fija cada Comunidad Autónoma, para su territorio, eligiéndolas de un calendario de fiestas nacionales y añadiendo las propias de la Comunidad. En este caso y en el anterior, si la fiesta cae en domingo o entre semana, se puede trasladar a lunes o viernes.

## **8.- EL CALENDARIO LABORAL.**

Anualmente, cada empresa elaborará un calendario que refleje la distribución de los días de trabajo, los festivos y los descansos semanales. Se expondrá en un lugar visible.

## **9.- PERMISOS RETRIBUIDOS.**

El trabajador, previo aviso y justificación a la empresa, podrá ausentarse del trabajo, sin perder la remuneración, en los casos y por el tiempo siguiente:

- 15 días naturales en caso de matrimonio.
- 2 días por nacimiento de hijo, muerte o enfermedad grave de familiar de hasta segundo grado. 4 días se debe desplazarse de localidad.
- 1 día por traslado del domicilio habitual.
- El tiempo indispensable para cumplir deberes públicos de carácter personal.
- El tiempo indispensable para reconocimientos médicos prenatales y para asistir a clases de preparación al parto si coinciden con horario laboral.
- El tiempo fijado, legal o convencionalmente, para ejercer labores sindicales y de representación de trabajadores.

Los trabajadores que cursen estudios oficiales tienen derecho a faltar al trabajo para realizar exámenes. El ejercicio de este derecho lo regulan los Convenios

Colectivos, en principio no es un permiso remunerado, salvo que así lo contemple el Convenio.

## EJERCICIOS SOBRE LA ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO.

1.- Una persona que trabaja diariamente desde las 6 horas de la tarde hasta las 22 de la mañana. ¿Tiene un trabajo nocturno? ¿Por qué?

2.- El convenio colectivo de una empresa estipula que las vacaciones son de 28 días naturales. Un trabajador reclama disfrutarlas 30 días. ¿Lleva razón el trabajador? ¿Por qué?

3.- A un trabajador residente en Madrid le comunican que ha fallecido su abuelo, residente en Sevilla. ¿Tiene d<sup>o</sup> este trabajador a disfrutar de permiso por este motivo?

4.- El ordenamiento jurídico limita la realización de horas extraordinarias a:

- 120 al año
- 80 al año
- el límite depende del tipo de trabajo que se realice.

5.- Los trabajadores tienen d<sup>o</sup> a disfrutar de un descanso semanal ininterrumpido de

- dos días
- día y medio
- según el trabajo que se realice.

6.- En un convenio colectivo se establece una jornada semanal de 35 horas. Un trabajador realiza en la última semana 40 horas, y pide que le paguen 5 horas extraordinarias, la empresa le dice que no le paga estas 5 horas ya que la jornada de 40 horas es la prevista en la ley. ¿Quién tiene razón? ¿Por qué?

7.- ¿Cuántas horas extraordinarias puede realizar al año un trabajador de 17 años?

8.- Una persona que ingresa en una empresa el 1 de abril. ¿Cuántos días de vacaciones le corresponden?

9.- Una empresa tiene un exceso de pedidos, por lo que comunica a los trabajadores que ese año no tendrán vacaciones, pero que se les compensará económicamente abonándoles una paga extraordinaria. Comenta si es posible esta actuación por parte de la empresa.

10.- Un trabajador se traslada de domicilio y pide a la empresa el día de permiso que le concede el TRET. Se lo conceden, pero comunicándole que se lo descontarán de los 30 días de vacaciones. Comenta el caso.

11.- ¿Cuál es el descanso mínimo entre jornadas?

12.- ¿Cómo se remuneran las horas extraordinarias?

13.- ¿Cuál es la retribución mínima de las horas extraordinarias?

14.- La siguiente afirmación ¿es verdadera o falsa?. Para tener derecho al permiso retribuido por matrimonio es necesario tener en la empresa una antigüedad mínima de un año.

15.- En una empresa se produce una inundación de las instalaciones en el mes de octubre. El empresario, para reparar el siniestro, obliga a los trabajadores a realizar 10 horas extraordinarias durante una semana. Durante el año ya llevan hechas 70 horas. En el mes de noviembre, el empresario decide que realicen 10 horas más por causas productivas, como regula el Convenio aplicable, los empresarios se niegan diciendo que ya han realizado el máximo anual y que además las horas extraordinarias tienen que ser voluntarias. ¿Quién tiene razón?

16.- El convenio colectivo que se aplica en una empresa establece que las horas extraordinarias se pagarán en dinero, con un incremento del 75% sobre la hora ordinaria, que se retribuye a 20 euros. Un trabajador realiza en el mes de julio 20 horas y al recibir la nómina observa que le han pagado 10 y que las restantes se las compensarán con tiempo de descanso en diciembre.

- a) ¿Tiene derecho el trabajador a que se le abonen la totalidad de las horas?
- b) ¿Qué importe cobrará por cada hora?.
- c) ¿Cuándo se le pueden compensar las horas por descanso?
- d) Suponiendo que puedan compensarse por descanso ¿qué plazo existe para dicha compensación?.

17.- Una trabajadora de un comercio quiere disfrutar de su permiso de lactancia al final de la jornada laboral, que finaliza a las 20.00 horas. La empresa se lo niega argumentando que a partir de las 19.00 empieza el periodo de mayor asistencia de clientes y le sugiere que sea el marido el que solicite el permiso.

- a) ¿puede la trabajadora elegir el momento de disfrute del permiso?
- b) ¿puede la empresa negarle el disfrute del permiso de lactancia?
- c) ¿puede disfrutar de este permiso el marido?.

18.- Completa el siguiente cuadro:

JORNADA	DURACIÓN
DIARIA	
DIARIA (MENORES)	
SEMANAL	
DESCANSO ENTRE JORNADAS	
DESCANSO EN JORNADA CONTINUADA	
DESCANSO EN JORNADA CONTINUADA (MENORES)	
DESCANSO ANUAL	

19.- Completa el siguiente cuadro:

HORAS EXTRAORDINARIAS	NÚMERO MÁXIMO ANUAL
VOLUNTARIAS REMUNERADAS	
VOLUNTARIAS COMPENSADAS CON DESCANSO	
FUERZA MAYOR	
HORAS PARA MENORES	