

Tema 3. LA JORNADA LABORAL.

1. LA JORNADA LABORAL.

1.1. Regulación legal y límites a la Jornada Laboral Ordinaria.

1.2. Clases de horario.

1.3. Horas extraordinarias

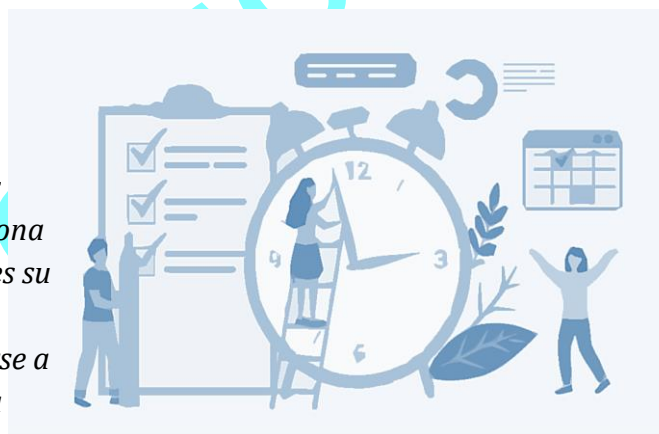
1.4. Jornadas especiales.

2. REDUCCIONES DE JORNADA Y CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL

3. LOS PERMISOS RETRIBUIDOS.

4. FIESTAS Y VACACIONES

Introducción: *¿Sabías que una de las primeras normas laborales, tanto nacionales como internacionales, fue justamente la limitación de la jornada y el derecho al descanso? No extraña que fuese una las peticiones obreras más antiguas, ya que el tiempo en que trabajamos condiciona de manera determinante la calidad de vida. Desde entonces su regulación ha ido cambiando, logrando horarios más reducidos, y también se ha ido flexibilizando para adaptarse a las necesidades de la empresa y a la conciliación de la vida laboral y familiar o personal).*



1. LA JORNADA LABORAL.

1.1. Regulación legal y límites a la Jornada Laboral Ordinaria.

El tiempo de trabajo es una de las condiciones laborales que más incide en la calidad de vida del trabajador, razón por la cual, ha sido una reivindicación histórica del movimiento obrero. La jornada determina el tiempo en que trabajamos y el tiempo en que disfrutamos del espacio personal, familiar y de ocio.

Su importancia es tal que la propia **Constitución Española (art. 40.2)** reconoce el derecho al descanso necesario mediante la limitación de la jornada y las vacaciones retribuidas, y permite al Gobierno reducir o ampliar la jornada y los descansos, en función de cada empleo, las políticas de empleo y la realidad social.

Siguiendo a la Constitución, el **Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores (RD Legislativo 2/2015, 23 de octubre)** se encarga de su regulación mínima:

El **art.34ET** define la **jornada laboral** como el *número de horas que diaria, semanal, mensual o anualmente debe prestar sus servicios el trabajador a la empresa*. Computa desde el momento de incorporarse al lugar de trabajo, lo que implica que basta con la *simple presencia* (aunque tu empresa no te asigne faena). Su *distribución diaria es el horario de trabajo, con indicación de las horas de principio y fin de trabajo*.

Diariamente tu empresa debe registrar por los medios de **fichaje** que estime oportunos, la jornada diaria, concretando su inicio y finalización, sin perjuicio de que pueda aplicarse de manera flexible. Anualmente la empresa debe elaborar y publicar **un Calendario laboral** que recoja su distribución (jornada, horario y festivos), siempre dentro de los mínimos legales y exigidos por el Convenio Colectivo, que en ningún caso se podrá sustituir por dinero, al tratarse de un derecho de carácter irrenunciable.

La duración de la jornada se fija por Convenio o Contrato individual respetando los límites del **art.34ET** y siguientes:

- **40 horas semanales** máximo de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual, lo que permite a la empresa, respetando la **máxima** diaria y el descanso necesario, su *distribución irregular* a lo largo del año. Esto puede hacerse por acuerdo colectivo con los representantes de los trabajadores, o a falta de pacto, la empresa podrá distribuir 10% de la jornada de trabajo de manera irregular.
- **Máxima diaria.** Será de 9 horas diarias salvo que por Convenio o pacto de empresa con los representantes se acuerde otra, respetando siempre el descanso de 12 horas entre jornadas. Los menores de 18 años no pueden superar las 8 h (incluido en su caso el tiempo de formación)
- **Descanso semanal:** Será como mínimo 1 día y $\frac{1}{2}$ ininterrumpido (generalmente la tarde del sábado o, en su caso, la mañana del lunes y el día completo del domingo), acumulable por periodos 14 días (11 de trabajo +3 de descanso). Serán 2 días ininterrumpido para los menores de 18 años. Serán retribuidos por el empresario y su cuantía será al menos igual que los restantes días. Los trabajos en condiciones de alejamiento o aislamiento pueden acumular los periodos de descanso interjornada y semanal por periodos de hasta 8 semanas.

Su modificación, en caso necesario, solo puede hacerse mediante al procedimiento de *modificación sustancial de las condiciones de trabajo* y aun quedando justificada, el

trabajador podrá extinguir su contrato si entiende que perjudica su calidad de vida. Además, si la medida resultase injustificada o pudiera dañar gravemente su dignidad o su formación resultaría improcedente (lo veremos en otro tema)

1.2. Clases de horario:

El horario refleja la organización y distribución de las horas de trabajo acordada por convenio colectivo o acuerdo con el empresario, siempre al amparo de distintas normas. Los ritmos de trabajo deben respetar el principio general de *adaptación del trabajo a la persona*, (no a la inversa) para atenuar el trabajo monótono y repetitivo y garantizar su seguridad y salud.

Actualmente nos encontramos con una **gran diversidad de horarios**, con el fin de atender las necesidades de la empresa, que tiene facultad para reducir, distribuir y reorganizar la jornada, además de la necesidad de conciliar con la vida laboral y familiar.

- a) **Horario rígido y flexible**
- Si tienes un **Horario rígido**, debes permanecer en tu puesto desde una hora de inicio y de fin, que se repite de forma uniforme.
 - Si tienes un **Horario flexible** tienes libertad para fijar tu horario, y entrar y salir cuando quieras, dentro de unos límites de entrada y salida (que suelen ser móviles) y de un tiempo común mayoritario a toda la plantilla.
- b) **Jornada continuada y partida**
- Si tienes una **jornada continuada**, trabajas sin interrupciones y cuando exceda las 6 horas debes tener un descanso de 15 minutos mínimo. Si es menor de 18 años será de 30 m. cuando exceda las 4,30 h. (*tu jefe te podrá exigir que lo recuperes salvo que tu Convenio Colectivo diga lo contrario).
 - Por el contrario, **la jornada partida** es aquella que se fracciona con una interrupción entre ellas. Puede reducirse el descanso interjornada hasta un mínimo de 9 horas siempre y cuando en su jornada pueda disfrutar de 5 horas mínimo ininterrumpidas de descanso alternativo.
- c) **Trabajo a turnos:**
- Es una forma de organizar el trabajo en equipo, de modo que los trabajadores ocupan sucesivamente los mismos puestos de trabajo, en diferentes horas, según un ritmo, continuo o discontinuo.
- Si la empresa mantiene un proceso productivo de 24 horas al día, los turnos deben rotar de forma que ningún trabajador tenga turno de noche

Hay Límites: más de 2 semanas sucesivas (salvo petición de éste). El trabajador tendrá preferencia de elegir turno en caso de estudios.

- Si incluye domingos y festivos pueden trabajar semanas completas (el descanso semanal se acumulará para su disfrute posterior).
- Puede separar el medio día de descanso semanal respecto de su día completo para su disfrute otro día de la semana o acumularlo por periodos de 4 semanas máximo (suma 2 días).
- Los descansos inter jornada pueden reducirse hasta un mín. de 7 horas, compensando la diferencia hasta 12 horas con descanso en los días siguientes.
- Tiene un complemento salarial según Convenio, salvo que su salario ya incluyera esta situación.

d) Trabajo nocturno: Se considera trabajador nocturno quien realiza un mín. de 3 horas de su jornada diaria o un tercio de su jornada anual entre las 22.00h y las 06.00h de la mañana. Si te encuentras en esta situación:

- No podrá superar 8 horas al día de promedio en un periodo de referencia de 15 días y no podrá realizar Horas Extras (salvo Fuerza mayor).
- Queda prohibido a los menores 18 años.
- Tienen remuneración incrementada por Convenio salvo que el trabajo tuviera tal naturaleza y el salario ya se fijara teniéndolo en cuenta.

1.3. Horas extraordinarias. Tipo, límites y compensación.

Son horas que exceden de la jornada ordinaria, tanto si son pactadas con el trabajador o los representantes de los trabajadores o por exigencias imprevistas. (**Art. 35 ET**)

a) HE habituales o voluntarias: No se fundan en necesidades objetivas, por lo que el trabajador puede negarse a realizarlas. Se recurre a ellas para eludir la contratación de nuevos trabajadores.

b) Obligatorias: el trabajador no puede negarse a realizarlas, ya que están basadas en:

- Exigencias del proceso productivo (pedidos imprevistos, turnos...) que no pudieran atenderse con algún tipo de contratación (*estructurales*, pactadas por Convenio).
- *Fuerza mayor:* prevenir o reparar daños extraordinarios y urgentes o pérdida de materias primas.

No puede exceder las 80 horas anuales, sin contar las de *fuerza mayor* ni las que se hubieran compensado con descanso. En caso de jornada parcial, ese límite de se reducirá en proporción a la reducción de su jornada

Se prohíben a los menores de 18 años, así como a trabajadores **nocturnos** o en el caso de jornadas especiales reducidas en el RD 1.561/95.

En cualquier caso, se retribuyen como las horas ordinarias, sin perjuicio de su posible compensación adicional, según el Convenio, constando su realización en el Recibo de Salarios y en los documentos de cotización a la Seguridad Social, o bien con descanso retribuido. En ausencia de pacto se entenderán compensadas en los 4 siguientes meses.

1.4. Clases de jornada. Jornadas especiales.

Existen actividades cuyo desempeño justifica ampliar o reducir la jornada que establece el Estatuto. Se regulan por el RD 1.561/95, 21 de septiembre de jornadas de trabajos especiales, parcialmente modificado por normas posteriores. Vamos a verlas.

1.4.1. Ampliaciones de jornada:

Son trabajos que permiten ampliar su duración o reducir sus descansos, compensando la diferencia en un momento posterior.

- Ejemplo**
- Transportes (urbano, ferroviario, aéreo, carretera), y trabajo de mar: donde se distingue tiempo de conducción efectiva y de tiempo de presencia
 - Empleados de fincas urbanas.
 - Guardas y vigilantes no ferroviarios.
 - Trabajo en el campo.
 - Comercio y hostelería
- Veamos algunos aspectos comunes**
- ✓ No pueden aplicarse a menores de 18 años.
 - ✓ La máxima diaria puede alcanzar 12horas, salvo comercio y hostelería y porteros urbanos, que sigue el límite de 9 horas
 - ✓ El descanso entre jornadas puede reducirse a **10h** (e incluso menos en transporte), compensando la diferencia hasta **12h** (jornada ordinaria), con descanso (no por salario) según la ley o el convenio.

- ✓ Se puede separar del día completo el medio día de descanso semanal para disfrutarlo otro día de la semana, o acumularlo por periodos de 4 semanas, o con las vacaciones según Convenio
- ✓ Los contratos temporales y fijos-discontinuos, solo pueden aumentar su jornada si es posible disfrutar los descansos compensatorios antes de finalizar el contrato o la actividad.

1.4.2. Las actividades con reducciones de jornada especiales:

Se trata de trabajos que, por su dureza, penosidad, toxicidad o insalubridad, exigen reducir su jornada, sin que por ello se reduzca su salario.

Trabajo expuesto a riesgo ambiental:	Sus condiciones son fijadas por la Autoridad Laboral y por su Convenio Colectivo, atendiendo al riesgo al que se expone.
Trabajo en el campo de especial esfuerzo y condiciones extremas de temperatura o humedad	<ul style="list-style-type: none"> - Máximo de 6.20 horas al día y 38 semanales, - Si trabajas con pies en agua o fango y actividades de cava abierta: 6horas al día y 36 horas a la semana.
Trabajos en el interior de minas y trabajo subterráneo en obras de construcción y obras públicas.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Máximo de 35 horas semanales desde la entrada hasta la salida de la galería o pozo; ▪ Máx. 6 h/ día en trabajos subterráneos. ▪ Máximo de 5horas cuando debas permanecer mojado
Trabajo en cámaras frigoríficas y congelación	<ul style="list-style-type: none"> - En cámaras de 0 - 5 º bajo cero, jornada normal, con descanso de recuperación de 10 minutos cada 3 horas de trabajo continuado - En cámaras de 5 -18º bajo 0, la permanencia máx. Es de 6h. Con descanso de 15m.cada hora. ▪ En cámaras de 18º bajo 0 en adelante, máximo 6horas, con un descanso de 15minutos cada 45minutos

La jornada de 6h. se puede completar con trabajos en el exterior de la cámara.

En todos los casos descritos se prohíbe la realización de Horas Extras, salvo aquellas necesarias para prevenir o reparar daños.

2. REDUCCIÓN DE JORNADA Y CONCILIACION DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL

La igualdad efectiva entre hombres y mujeres y el impacto del trabajo en la vida personal y familiar exige medidas que permitan conciliar ambas facetas, además de proteger a las víctimas de la violencia de género. Para ello, el **art. 34.8 ET** reconoce el derecho adaptar y reducir y la jornada.

Se podrá solicitar la adaptación de la jornada (*jornada a la carta*) en su duración, distribución o forma de prestación, inclusive la posibilidad de se realice a distancia, algo que se ve facilitado por las nuevas tecnologías, cuyo ejercicio se regulará por negociación colectiva o acuerdo de las partes

Se podrá reducir la jornada, con disminución proporcional de salario en los siguientes casos (*será el trabajador quien concrete el horario, avisando a la empresa 15 días antes de retomar su jornada ordinaria):

- a) 2 horas de reducción por parto prematuro que requiera hospitalización del recién nacido superior a 7 días (al margen de la hora de permiso retribuido).
- b) Entre 1/8 (es decir, 1 hora si tu jornada es de 8h/ diarias) y la mitad de la jornada, por guarda legal de un menor de 12 años o un disminuido físico, psíquico o sensorial sin actividad retribuida; o cuidado de un familiar (hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad) que por edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo. Por Convenio se puede acumular en jornadas completas.
- c) La mitad de la jornada para cuidar del menor de 18 años a cargo por cáncer u otra enfermedad grave que exija hospitalización y cuidado directo y permanente (acumulable por jornadas completas si lo dice el Convenio)
- d) La trabajadora víctima de la violencia de género podrá reducir o reordenar su jornada, a través de la adaptación del horario o el horario flexible en función de los usos de la empresa.
- e) En los contratos [de trabajo a tiempo parcial y de formación en alternancia](#).

f) Causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, o fuerza mayor; podrá reducir la jornada entre un 10% -70% (conforme al procedimiento del despido colectivo). La reducción proporcional de salario, podrá compensarse en parte por las prestaciones de desempleo.

3. PERMISOS RETRIBUIDOS

El art.37ET recoge los permisos que puedes ausentarte al trabajo, siempre que lo avises y lo justifiques, sin perder tu retribución, por el tiempo y por los motivos siguientes:

(Salvo el permiso por matrimonio, el ET no aclara si son naturales o hábiles, dejándolo en manos del Convenio Colectivo, aunque la jurisprudencia se ha pronunciado en favor de considerarlos hábiles):

✓ Por matrimonio o pareja de hecho.	15 días
✓ Por fallecimiento del cónyuge o pareja de hecho o familiar (hasta segundo grado por consanguinidad o afinidad), dependiendo de si se tiene que desplazar fuera...	2 o 4 días
✓ Intervención quirúrgica o enfermedad grave con hospitalización o reposo domiciliario del familiar	5 días
✓ Fuerza mayor por motivos urgentes familiares o de personas con las que conviva.	4 días al año
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Exámenes prenatales o preparación al parto o para adopción o acogimiento. ✓ Crédito en horas de los órganos de representación de personal. ✓ Ejercicio de derechos educativos (asistencia a exámenes). ✓ Funciones sindicales o representativas o deber inexcusable público o persona ✓ Por enfermedad que no impliquen baja por Incapacidad Temporal. 	Todo el tiempo necesario
✓ Por traslado del domicilio habitual,	1 día (4 si fue desplazado por la empresa para su actividad de forma temporal)
✓ Parto prematuro con hospitalización superior a 7 días (que se une a la reducción de 2 horas con reducción proporcional de salario).	1 hora de jornada por
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Por lactancia del hijo menor de 	<p>1 hora de ausencia que puede sustituir a voluntad</p> <ul style="list-style-type: none"> - 2 reducciones de 30m - 30m a la entrada o salida

9 meses para
ambos
progenitores

por alguna de las
siguientes alternativas

- Acumular en jornadas completas
según Convenio o pacto de empresa

Aumenta proporcionalmente en caso de parto múltiple.

Pueden disfrutarlo de forma simultánea pero no se puede transferir.

Se puede extender hasta que el lactante cumpla 12 meses, con reducción proporcional del salario desde los 9 meses (que podrán cubrir por la **prestación de la Seguridad Social por ejercicio corresponsable del cuidado del lactante, a cargo**).

Otros
motivos
al
margen
del ar.
37 ET

- ✓ Reconocimiento médico antes de cubrir un puesto de trabajo de riesgo.
- ✓ Curso de recualificación profesional para adaptarse a modificaciones técnicas
- ✓ Período a disposición de la empresa sin inactividad.
- ✓ 6 horas semanales durante el período de 30 días de preaviso, en caso de extinción del contrato por causas objetivas, para buscar un nuevo empleo.
- ✓ 20 horas anuales para formación vinculada al trabajo (*bolsa de formación*).
- ✓ Formación en Prevención de riesgos laborales a cargo de la empresa.

4. FIESTAS Y VACACIONES.

Las fiestas laborales son fiestas de carácter retribuido y no recuperables.

Se fijan anualmente (las verás en tu calendario laboral) y no podrán superar 14 días al año, de los que 2 serán locales y 4 nacionales y obligatorios (25 de diciembre, 1 de enero, 1 de mayo, 12 de octubre).

Se traslada a lunes las que caigan en domingo y podrán hacerlo también si caen entre semana, si lo decide el Gobierno o Comunidades Autónomas (salvo las 4 obligatorias), que además pueden elegir entre ellas las que le sean de tradición propia.

Cuando sea necesario trabajar en un día festivo, la empresa pactará con el trabajador un *descanso compensatorio remunerado*, y escoger qué día de la semana siguiente se toma libre, o percibir *la remuneración*, en cuyo caso tendrá un incremento del 75% del salario ordinario.

Las Vacaciones anuales se fijan por Convenio o pacto individual, respetando el



mínimo de 30 días naturales retribuidos al año.

Son obligatorias (no puedes renunciar a ellas) y no se pueden sustituir por dinero, salvo que el trabajador extinguiera su contrato antes de disfrutarlas, en cuyo caso percibirá en el finiquito la parte proporcional que le corresponda.

Si no trabajas todo el año o tienes un contrato a tiempo parcial, se reducen proporcionalmente en función del tiempo trabajado. También se pueden reducir por sanción disciplinaria, pero no pueden reducirse por ausencias involuntarias.

Te las pueden prorratear como complemento salarial, algo común en los trabajos eventuales, cuya duración prevea no disfrutarlas.

Tienes derecho a conocer el calendario vacacional de tu empresa al menos 2 meses antes, para programar tu tiempo y acordar la fecha de disfrute (que puede fraccionarse).

Si coincidiera con las situaciones de Incapacidad Temporal derivada del embarazo, parto o lactancia, o el permiso por cuidado y nacimiento del menor, podrás disfrutarlas en fecha distinta, aunque termine el año natural al que correspondan.

En caso de desacuerdo podrás demandar en el plazo de **20 días** antes de la fecha deseada (si la fecha de su disfrute estuviera fijada) o de **2 meses** (si no lo estuviera).