**UNIDAD DIDÁCTICA 9**

**EL TIEMPO DE TRABAJO**

1.- MARCO TEÓRICO

El derecho al trabajo es un derecho reconocido en nuestra ***CONSTITUCIÓN***, la cual también garantiza en su *artículo* ***40.2*** el derecho al descanso mediante la limitación de la jornada laboral y las vacaciones periódicas retribuidas.

1. **La Jornada Laboral, Horario de Trabajo y Descansos:**

La **Jornada Laboral** es el tiempo que cada trabajador dedica a la ejecución del trabajo para el cual fue contratado, expresado en horas, días, semanas, o meses.

**Regulación**: Artículos 34 a 38 del Estatuto de los Trabajadores.

Siempre hemos de tener en cuenta y consultar lo dispuesto en el convenio colectivo que resulte de aplicación en el sector para el que se trabaja.

La **duración máxima** de la jornada laboral, establecida en el *art. 34 del Estatuto de los* *Trabajadores*, es de 40 horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual.

Mediante convenio colectivo o, en su defecto, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se podrá establecer la **distribución irregular** de la jornada a lo largo del año. En defecto de pacto, la empresa podrá distribuir de manera irregular a lo largo del año el 10% de la jornada de trabajo.

Dicha distribución deberá respetar en todo caso los períodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la Ley y el trabajador deberá conocer con un **preaviso** mínimo de **cinco días** el día y la hora de la prestación de trabajo resultante de aquella.

La **jornada máxima diaria** será:

* Para mayores de 18 años: Máximo 9 horas de trabajo efectivo al día, salvo que por convenio colectivo o acuerdo entre trabajador y empresario se establezca una distribución de la jornada diaria diferente, siempre respetando el descanso de 12 horas entre jornada y jornada.
* Para menores de 18 años: Máximo **8 horas** de trabajo efectivo al día, incluyendo, en su caso, el tiempo dedicado a la formación.

**Horario de Trabajo** es la distribución de la jornada de trabajo en un período determinadode tiempo.

La fijación del horario compete al empresario y podrá establecerse de distinta forma:

Horario **continuado** cuando se trabaja sin interrupción, excepto el descanso mínimo de 15 minutos, cuando se han trabajado más de 6 horas seguidas.

Horario **partido** es aquel que normalmente se divide en 2 períodos separados por el tiempo dedicado a la comida del mediodía.

Se promoverá la utilización de la jornada continuada, el horario flexible u otros modos de organización del tiempo de trabajo y de los descansos que permitan compatibilizar el

derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de los trabajadores y la mejora de la productividad en las empresas.

**Descansos Laborales:**

En todo caso deberán respetarse los siguientes descansos:

* 1. **Diario**: Han de mediar como mínimo 12 horas entre el final de una jornada laboraly el comienzo de la siguiente.
	2. Para **jornadas diarias continuadas**:
		+ Para mayores de 18 años: Siempre que la duración de la jornada diaria continuada exceda de seis horas, deberá establecerse un período de descanso durante la misma de duración no inferior a **15 minutos**. Si el convenio o el contrato así lo establece se considerará tiempo de trabajo efectivo, si no, se recuperará pero habrá de disfrutarse.
		+ Para menores de 18 años: Siempre que la jornada diaria exceda de 4 horas y media, deberá establecerse un período de descanso durante la misma de duración no inferior a **30 minutos**.
	3. Descanso **semanal** mínimo: (*art. 37 del E.T.)*
		+ - Para mayores de 18 años: 1 día y medio ininterrumpido (pudiendo acumularse en períodos de hasta 14 días, es decir, trabajando 11 días consecutivos y descansando 3 días)
			- Para menores de 18 años: 2 días ininterrumpidos.
	4. **Anual**: 30 días naturales por cada año trabajado (*art. 38 del E.T.)*.
1. **Jornadas Especiales de Trabajo:**

El Gobierno puede ampliar o reducir la duración de la jornada de trabajo en determinados sectores y trabajos que así lo requieran. Así, el **RD 1561/1995** de 21 de septiembre, regula las Jornadas Especiales de Trabajo.

Jornadas ampliadas:

Podrá ampliarse la jornada de trabajo en los siguientes sectores:

Los empleados de fincas urbanas, guardas y vigilantes no ferroviarios.

Trabajo en el campo.

Comercio y Hostelería.

Transportes y trabajo en el mar.

Trabajos a turnos, trabajos cuya acción pone en marcha o cierra el trabajo de los demás.

Trabajos en condiciones especiales de aislamiento o lejanía.

Jornadas reducidas:

Su objetivo es preservar la salud del trabajador en aquellos sectores de trabajo peligroso, tóxico, insalubre o nocivo, como por ejemplo en:

Trabajos expuestos a riesgos ambientales,

trabajo en el campo,

en el interior de minas,

en cajones de aire comprimido,

en la construcción y obras públicas,

en cámaras frigoríficas o de congelación.

La reducción de jornada en estos trabajos, no lleva aparejada reducción salarial.

1. **Horas Extraordinarias:**

Son aquellas horas de trabajo que se realizan sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo. Se regulan en el *art. 35 del Estatuto de Trabajadores*.

Tipos de horas extraordinarias:

**Horas extraordinarias estructurales**: Son horas de carácter voluntario para eltrabajador, salvo que éstas se hayan pactado en convenio colectivo o contrato individual. Son horas con las que la empresa pretende hacer frente a un aumento de la actividad.

**Horas extraordinarias no estructurales**: No responden a necesidades excepcionalesde la empresa sino que sirven para evitar contratar a más trabajadores. Son voluntarias para el trabajador.

**Horas extraordinarias por fuerza mayor**: son horas necesarias para prevenir o repararun daño que pueda producirse sobre las personas o sobre el patrimonio de la empresa (inundaciones, terremotos, incendios, etc.). Estas horas son obligatorias para el trabajador, pueden pagarse en dinero o compensarse con tiempo de descanso. No computan a efectos de las 80 horas extraordinarias máximas legales o permitidas al año.

Límites a la realización de horas extraordinarias:

El número de horas extraordinarias no podrá ser superior a 80 horas al año, salvo que se deban a causas de fuerza mayor. No se computarán las horas extraordinarias que hayan sido compensadas mediante descanso.

Los trabajadores nocturnos no podrán realizar horas extraordinarias, excepto las debidas a fuerza mayor.

Los menores de 18 años tienen prohibida la realización de horas extraordinarias.

Retribución de las horas extraordinarias:

Mediante convenio colectivo o contrato individual, se optará entre abonar las horas extraordinarias como mínimo igual que la hora ordinaria de trabajo, o compensarla por tiempo de descanso retribuido dentro de los 4 meses siguientes a su realización.

Las horas extraordinarias hechas en exceso de las permitidas (sobrepasando las 80 anuales) deben ser pagadas como tales, sin perjuicio de la posible sanción al empresario.

**IV.** **Trabajo Nocturno:**

Se considera **trabajo nocturno: (**Según el *art. 36 del E.T*. y en el *RD. 1561/1995)*

El que se realiza entre las 22:00 horas y las 06:00 horas.

También tendrá la consideración de trabajador nocturno aquel que:

* + Realice al menos 3 horas de su jornada en horario de noche
	+ Realiza en citada franja horaria una parte superior a 1/3 de su jornada anual.

La **jornada** de un trabajador nocturno no podrá exceder de 8 horas diarias de promedio en un periodo de 15 días.

Los trabajadores nocturnos no podrán hacer **horas extraordinarias**, salvo las debidas a causas de fuerza mayor.

El trabajo nocturno tendrá una **retribución** específica, pactada en Convenio Colectivo o en contrato de trabajo (**plus de nocturnidad**).

1. **Trabajo a Turnos:**

Existen empresas cuyo proceso productivo es continuo (las 24 horas del día), puesto que ningún trabajador puede prestar sus servicios 24 horas seguidas, el trabajo se organiza a turnos.

El **trabajo a turnos** implica una organización del trabajo en la empresa a través de la rotación de distintos trabajadores, que ocupan de forma sucesiva los mismos puestos de trabajo.

Ningún trabajador podrá permanecer más de 2 semanas consecutivas en el turno de noche, salvo que voluntariamente él lo quiera.

Si el trabajador cursa con regularidad estudios para la obtención de un Título Académico o Profesional tiene preferencia para la elección de turno (*art. 23.1a) del E. T.*).

El trabajo así realizado da lugar a un complemento salarial de puesto de trabajo, que es el **plus de turnicidad**.

**VI.** **Calendario Laboral y Fiestas Laborales:**

La empresa, previa consulta a los representantes de los trabajadores, elabora el calendario laboral anualmente, reflejando la distribución de los días de trabajo, días festivos (en base a lo estipulado por el Ministerio de Empleo, CCAA y Ayuntamientos), descansos y días inhábiles.

El **calendario laboral** deberá colocarse en cada empresa en un lugar visible y accesible para los trabajadores.

Las **fiestas laborales**, reguladas en el *art. 37.2 del Estatuto de los Trabajadores*, tienen carácter retribuido y no recuperable.

Las fiestas laborales son como **máximo 14 al año**, de las cuales **2 serán fiestas locales**.

El año 2013 contará con ocho días festivos de carácter nacional, según Resolución de 30 de octubre de 2012, de la Dirección General de Empleo publicado el 3 de noviembre de 2012 en el Boletín Oficial del Estado:

1 de enero: Año Nuevo.

Viernes Santo.

1 de mayo: Fiesta del Trabajo.

15 de agosto: Asunción de la Virgen.

12 de Octubre: Fiesta Nacional de España.

1 de noviembre: Todos los Santos.

6 de diciembre: Día de la Constitución.

25 de diciembre: Natividad del Señor.

Tanto el Gobierno como las Comunidades Autónomas tendrán la facultad de trasladar a lunes las fiestas que caigan en domingo.

Las Comunidades Autónomas, dentro del límite anual de 14 días festivos, podrán sustituir el descanso del lunes de las fiestas nacionales que coincidan en domingo por la incorporación a la relación de fiestas de la Comunidad Autónoma de otras que les sean tradicionales.

Para conocer con exactitud las fiestas laborales de cada Comunidad Autónoma, así como de los principales municipios, se puede consultar la siguiente página Web del Ministerio de Empleo:

http://www.seg-social.es/Internet\_1/Masinformacion/CalendarioLaboral/index.htm

**VII.** **Permisos Retribuidos:**

De acuerdo con lo señalado en el art. 37.3 del Estatuto de los Trabajadores todo trabajador **previo aviso y justificación posterior** tendrá derecho a disfrutar de una serie de **permisos retribuidos**, cuando se de alguna de las causas que el propio artículo establece:

Por **matrimonio** del trabajador: 15 días. La fecha de celebración del matrimonio debe estar incluida en los 15 días que conceda el convenio colectivo de aplicación, salvo cuando la celebración de la ceremonia se realice en día no laborable para el trabajador, en cuyo caso el plazo comenzará a contar desde el primer día laborable.

Por **nacimiento** de un hijo, **fallecimiento, accidente o enfermedad graves,** **hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes** hasta el segundo grado de consanguinidad oafinidad: 2 días, ampliables a 4 días cuando el trabajador necesite desplazarse.

Por **traslado del domicilio habitual**: 1 día.

Por el **cumplimiento de un deber de carácter público y personal** (asistir a un juicio, ser miembro de un jurado, la renovación del Documento Nacional de Identidad), incluyendo el derecho al sufragio activo, el tiempo indispensable.

Todos estos permisos se retribuyen con el salario real ordinario del trabajador.

Si el trabajador, por el cumplimiento de este deber, recibe alguna indemnización, la empresa podrá descontarle el importe de la misma de su salario.

Si el cumplimiento del deber supone que el trabajador va a faltar al trabajo más del 20% de las horas laborales en un periodo de 3 meses, la empresa podrá pasarle a una situación de excedencia forzosa.

El *art. 68.e del Estatuto de los Trabajadores* señala que cuando un trabajador tenga que realizar **funciones sindicales o de representación de los trabajadores** podrá solicitar un permiso retribuido.

En caso de lactancia de un hijo menor de 9 meses el trabajador tendrá derecho a **una hora** de ausencia del trabajo, que podrá dividir en dos fracciones o sustituireste derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad. Salvo fuerza mayor, se deberá **preavisar** al empresario con una antelación de 15 días o la que se determine en el convenio colectivo aplicable, precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de lactancia o la reducción de jornada.

El *art. 23.3 del Estatuto de Trabajadores* establece que los trabajadores con al menos un año de antigüedad en la empresa tienen derecho a un permiso retribuido de **20 horas** anuales **de formación** profesional para el empleo, vinculada a la actividad de la empresa, acumulables por un periodo de hasta cinco años. Con independencia del derecho (que ya se reconocía en el art. 23.1 a) ET) a disfrutar de los permisos necesarios para **acudir a examen**, cuando se cursen con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.

El *art. 40.3 del E.T.* señala que en el caso de **desplazamiento del trabajador a** **población distinta de la de su residencia**, éste tiene derecho, como mínimo, a 4días laborables de estancia en su domicilio de origen por cada tres meses de

desplazamiento. No se computarán los días de viaje, cuyos gastos correrán a cargo del empresario.

En el *art. 53.2 del E.T.* se reconoce el derecho de todo trabajador a obtener una licencia retribuida de **6 horas semanales para buscar otro empleo** durante el plazo de preaviso del despido objetivo.

Tanto la duración de los permisos como las causas podrán mejorarse por Convenio Colectivo.

En los casos de **nacimiento de hijos prematuros** o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de **dos horas**, con la disminución proporcional del salario.

Aquellos trabajadores o trabajadoras que tengan a su **cuidado un menor de 8 años o** una **persona con discapacidad** física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividadretribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

El progenitor, adoptante o acogedor de carácter preadoptivo o permanente, tendrá derecho a una **reducción de la jornada** de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquélla, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o **por** cualquier otra **enfermedad grave**, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del Servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años. Por convenio colectivo, se podrán establecer las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas.

**VIII.** **Vacaciones:**

Las **vacaciones** constituyen el descanso retribuido de carácter anual, que todo trabajador debe disfrutar en proporción al tiempo trabajado.

Se regulan en el art. 38 del Estatuto de los Trabajadores, que dispone lo siguiente:

* El **tiempo de vacaciones** será el pactado en convenio colectivo o contrato, sin que éste pueda ser inferior a **30 días naturales** al año.
* El período de vacaciones **no** es sustituible por **compensación económica**. Sólo en caso de extinción del contrato sin disfrute de vacaciones, se podrá compensar económicamente.
* La **fecha** para disfrutar las vacaciones se pactará entre el empresario y el trabajador.
* Si después de conocer la fecha de vacaciones, el trabajador no estuviese de acuerdo, tendrá 20 días para presentar su demanda en el Juzgado de lo Social, quien fijará la fecha de disfrute en un procedimiento preferente y sumario y la sentencia será irrecurrible.
1. El **calendario de vacaciones** se fijará en cada empresa, de manera que el trabajador pueda conocer la fecha de disfrute de sus vacaciones con 2 meses de antelación.

**Otras Consideraciones:**

El tiempo de maternidad, enfermedad, accidente y el de ausencia del trabajo por motivos independientes de la voluntad del trabajador ha de ser computado como servicio para acumular derecho a las vacaciones.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una I.T. derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 y 48.bis ET, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una I.T. por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Las vacaciones constituyen un derecho irrenunciable del trabajador.

Las sanciones no pueden reducirlas.

La Ley de Infracciones y Sanciones de Orden Social (LISOS) de 4 de agosto de 2000, establece en su artículo 7.5, el **incumplimiento del empresario** en materia de jornada, trabajo nocturno, horas extraordinarias, descansos, vacaciones y permisos, se considera como **falta grave.**

2.- INTRODUCCIÓN

Cabe destacar que en esta unidad se tratan algunos de los temas que más interés despiertan en los alumnos, quizás por situaciones que han vivido directamente, en experiencias laborales anteriores, o indirectamente a través de las referencias de personas cercanas que han comentado vicisitudes relacionadas con el horario, los permisos y descansos o con las percepciones salariales.

3.- TEMPORALIZACIÓN

Tres sesiones semanales de 2 horas cada sesión.

4.- OBJETIVOS

* Distinguir las distintas modalidades de jornada laboral.
* Comprender los horarios que son aplicables en el trabajo.
* Conocer los descansos y permisos a los que tiene derecho.
* Conocer, estudiar y analizar el Estatuto de los Trabajadores.
* Conocer el marco legislativo que lo regula.

5.- CONTENIDOS

* La Jornada Laboral, Horario de Trabajo y Descansos.
* Jornadas Especiales de Trabajo.
* Horas extraordinarias.
* Trabajo nocturno.
* Trabajo a turnos.
* Calendario Laboral y Fiestas Laborales.
* Permisos retribuidos.
* Vacaciones
* Otras consideraciones.

6.- METODOLOGÍA

La metodología ha de ser activa, favoreciendo que el alumno sea el protagonista de su propio aprendizaje. Además debe hacerse ver al alumno la funcionalidad de los contenidos de forma que éstos puedan utilizarse en situaciones reales de la vida cotidiana.

7.- ACTIVIDADES

**Caso Práctico:**

Antonio tiene 17 años, trabaja desde hace 3 meses en una empresa de montajes eléctricos, su contrato de trabajo es un contrato de obra o servicio determinado.

La jornada laboral de Antonio es de 9 horas al día y trabaja de lunes a viernes y la mañana del sábado.

Durante la primera semana de trabajo realizó 5 horas extraordinarias.

Pasados 4 meses desde que empezó a trabajar el contrato de Antonio se extingue.

* ¿Tiene Antonio derecho a vacaciones? ¿Cuanto tiempo?
* ¿Es legal la jornada laboral de Antonio? ¿Por qué?
* ¿Puede hacer horas extraordinarias?
* ¿Cuantos días de descanso le corresponden a la semana?

Estudio y análisis de una nómina oficial.

8.- EVALUACIÓN

La evaluación del alumnado debe ser continua, criterial, formativa e integradora. Los instrumentos que utilizamos para realizar la evaluación servirán para valorar el grado de desarrollo o adquisición de las competencias profesionales, personales y sociales y de consecución de los objetivos.

* La evaluación será continua y directa.
* Se valorará la asistencia a clase y el interés por aprender.
* La observación directa de los trabajos diarios.
* Llevar al día los trabajos diarios propuestos en clase.
* Realización de pruebas teóricas, cada cierto tiempo, sobre los conocimientos adquiridos.

Además, nos serviremos de una serie de técnicas e instrumentos de evaluación:

■ Actividades incluidas en la unidad didáctica.

■ Actividades finales de la unidad.

■ Lectura y comentario.

■ Prueba de evaluación de la unidad.

■ Recursos didácticos complementarios de la unidad.

■ Participación en las tareas y actividades de aprendizaje.

■ Comportamiento, disposición para el trabajo, colaboración con los compañeros y compañeras.

9.- BIBLIOGRAFÍA WEB

* [www.tiemposmodernos.eu](http://www.tiemposmodernos.eu)
* http://www.seg-social.es/Internet\_1/Masinformacion/CalendarioLaboral/index.htm
* [www.seg-social.es](http://www.seg-social.es)
* [www.anayaeducacion.es](http://www.anayaeducacion.es)
* www.afige.es