

UNIDAD 5: LAS CONDICIONES LABORALES



ÍNDICE:

1. LA JORNADA Y EL HORARIO DE TRABAJO:	2
1.1. Las jornadas especiales:	4
1.2. Las horas extraordinarias:	8
2. AUSENCIAS RETRIBUIDAS:	8
2.1. Permisos:	9
2.2. Festivos:	10
2.3. Vacaciones:	10
ANEXO:	12

1. LA JORNADA Y EL HORARIO DE TRABAJO:

La jornada es el tiempo diario, semanal, mensual o anual que el trabajador dedica a realizar su trabajo. Su duración y distribución se limita por la ley para garantizar unos descansos mínimos a los trabajadores.

La jornada será la recogida en el convenio colectivo o lo pactado en el contrato de trabajo, respetando los límites que marca la ley.

La jornada laboral se regula:

- En el **Estatuto de los Trabajadores (ET)** se establecen los límites máximos de la jornada y los descansos mínimos.
- En los **convenios colectivos** se concreta la jornada de cada sector de actividad, pudiendo mejorar lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.
- En el **contrato de trabajo**, asimismo, las partes pueden pactar la jornada de cada empleado, pero respetando los límites fijados en el convenio colectivo del sector y en el Estatuto de los Trabajadores.

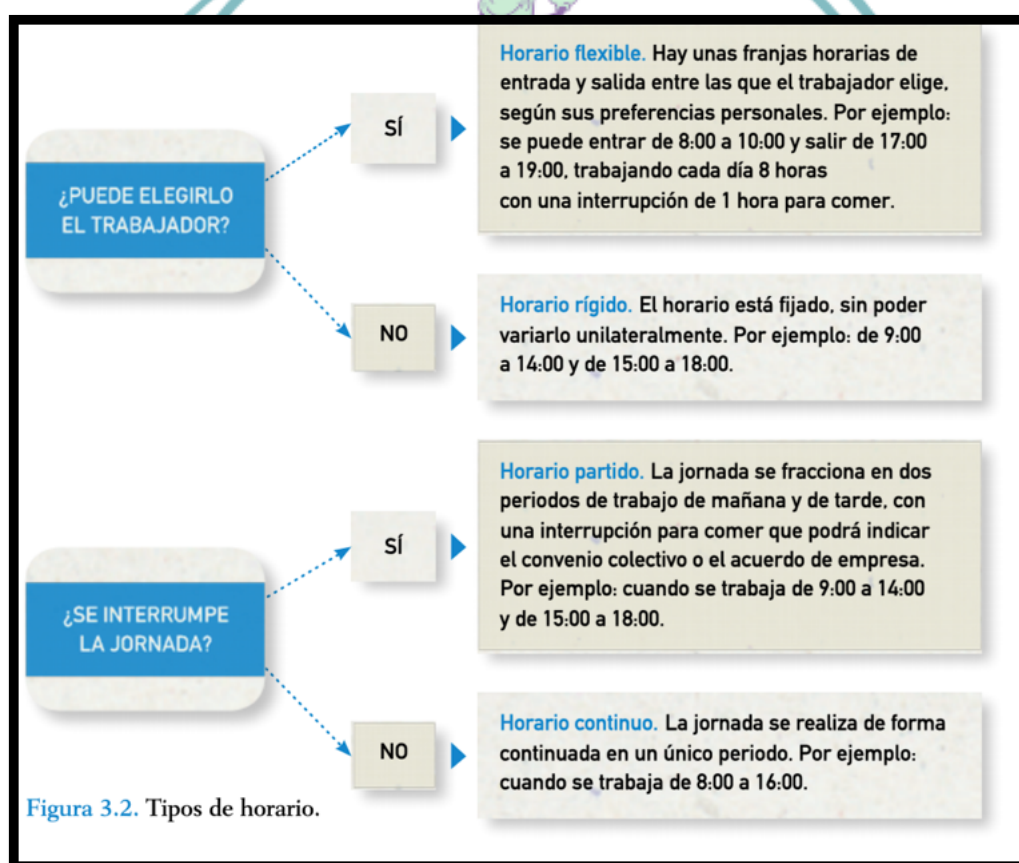
JORNADAS Y DESCANSOS		
Tipo de jornada	Jornada máxima	Descansos
SEMANAL	40 horas semanales de promedio en cómputo anual. Puede fijarse su distribución irregular por convenio colectivo, pacto de empresa, y hasta un 10% de la jornada anual por el propio empresario.	Mayores de edad: 1 día y medio ininterrumpido. Como regla general, el día entero será el domingo, y el medio día restante, la tarde del sábado o la mañana del lunes. Menores de edad: 2 días ininterrumpidos. Puede acumularse por periodos de hasta 14 días. Por ejemplo, trabajamos 11 días seguidos: L, M, X, J, V, S, D - L, M, X, J y descansamos 3 días: V, S, D.
DIARIA	Mayores de edad: 9 horas diarias, salvo que se pacte otra distribución en el convenio o acuerdo de empresa. Menores de edad: 8 horas diarias, incluyendo el tiempo dedicado a la formación y sumando las horas trabajadas en varias empresas.	De al menos 12 horas, desde el final de una jornada y el inicio de la siguiente.

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

$$\frac{\text{n.º de horas anuales}}{\text{n.º de semanas laborables}} = \leq 40 \text{ horas}$$

NOTA IMPORTANTE: se está negociando una reducción de la jornada laboral en 37,5 horas a la semana en promedio anual este año 2025 sin reducción del salario. Es decir que la jornada máxima anual sea de 37,5 horas.

El horario de trabajo lo establece el empresario para distribuir la jornada lo largo del día, marcando las horas de entrada, de salida y las posibles interrupciones a los descansos.



La jornada continuada incluirá los siguientes descansos:

- Al menos 15 minutos para mayores de edad, si la jornada continuada exceda de seis horas.

- Al menos 30 minutos para los menores de edad, si la jornada continuada exceda de 4,5 horas.

Los descansos computarán como tiempo de trabajo efectivo cuando así se indique en el convenio colectivo o el contrato de trabajo.

1.1. Las jornadas especiales:

Algunos sectores tienen jornadas y descansos diferentes de lo que hemos estudiado con el fin de adaptarlos a las peculiaridades de los trabajos que se realizan. Esos trabajos se recogen en el **Real decreto 1561/1995**, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo.

SECTORES CON JORNADAS Y DESCANSOS ESPECIALES	
Jornadas ampliadas	<ul style="list-style-type: none"> • Empleados de fincas urbanas, guardas y vigilantes no ferroviarios. • Labores agrícolas, forestales y pecuarias cuando se intensifique el trabajo o se concentre en determinadas fechas. • Comercio y hostelería. • Trabajo en el mar. • Transporte por carretera, ferroviario y aéreo.
Jornadas limitadas	<ul style="list-style-type: none"> • Trabajos expuestos a riesgos ambientales. • Trabajos en el campo en condiciones anómalas de temperatura o humedad. • Trabajos en el interior de las minas. • Trabajos subterráneos y en cajones de aire comprimido. • Trabajos en cámaras frigoríficas y de congelación. • Trabajo nocturno que excede de los límites previstos en el Estatuto de los Trabajadores.
Trabajos realizados en condiciones específicas	<ul style="list-style-type: none"> • Trabajo a turnos. • Trabajos de puesta en marcha y cierre de los demás. • Trabajos en condiciones de aislamiento o lejanía especiales. • Trabajos en actividades del sector servicios con jornadas fraccionadas, que se extienden de forma discontinua a más de 12 horas diarias.

En algunas de estas jornadas especiales se puede reducir el descanso entre jornadas a 10 horas, o acumular el medio día de descanso semanal hasta 4 semanas.

A. La jornada de trabajo nocturna:

Tendremos jornada nocturna cuando trabajamos al menos tres horas diarias o 1/3 de la jornada anual en la franja horaria nocturna de 22:00 a 6:00. En la jornada nocturna se aplican las reglas de la siguiente tabla:

CONDICIONES LABORALES DEL TRABAJO NOCTURNO	
DURACIÓN MÁXIMA	8 horas diarias de media en un periodo de 15 días. Cálculo: $\frac{\text{Total horas quincenales}}{15 \text{ días}}$
RETRIBUCIÓN	Cobramos el plus de nocturnidad fijado por el convenio colectivo cuando trabajemos en la franja horaria nocturna, salvo que el trabajo sea de naturaleza nocturna (como el de camarero de discoteca) o se compense con descansos.
SALUD LABORAL	Tendremos la evaluación gratuita de la salud y podremos cambiarnos al horario diurno cuando aparezcan problemas de salud por trabajar de noche.
PROHIBICIONES	Los menores de edad no pueden realizar jornadas nocturnas.

B. Jornada de trabajo a turnos:

La jornada a turnos es aquella en la que los trabajadores van ocupando sucesivamente el mismo puesto de trabajo en franjas horarias diferentes durante determinados periodos.

En el trabajo a turnos aplican las reglas de la siguiente tabla:

CONDICIONES LABORALES DEL TRABAJO A TURNOS	
LÍMITES	Turnos que incluyen las 24 horas del día: el trabajador tiene derecho a rotar y no hacer el turno de noche más de 2 semanas seguidas, salvo que lo pida. Turnos que incluyen domingos y festivos: los cubrirán los propios trabajadores completando la semana, o se contratarán otros trabajadores para cubrir los turnos del fin de semana.
RETRIBUCIÓN	Se cobrará el plus de turnicidad según el convenio colectivo.
GARANTÍAS	Si se cursan estudios para obtener un título académico o profesional, se tendrá preferencia para elegir turno, según lo que indique el convenio colectivo.

C. Las reducciones de hora 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.

Circunstancias	Reducción de jornada
Guarda legal de un 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 hasta que alcance los nueve meses. El permiso se puede ampliar de nueve a 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. • Se debe reducir la jornada en media hora al principio o al final. • La reducción de los nueve a los doce meses será subsidiada por la Seguridad Social.
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 hospitalizado con cáncer u otra enfermedad grave. ¹	<ul style="list-style-type: none"> • Como mínimo, la mitad de la jornada durante la hospitalización o mientras precise de un cuidado permanente y continuado. • Se puede mantener la reducción hasta que la persona cumpla veintitrés años.
Cuidado de un familiar , hasta el segundo grado, que no pueda valerse por sí mismo y no trabaje. ¹	Entre un octavo y la mitad de la jornada diaria, con reducción del salario.
Trabajadoras víctimas de violencia de género o personas víctimas de terrorismo .	La empresa debe permitir la reducción cuando acredite debidamente su condición de víctima de violencia de género o terrorismo.

¹ Puede solicitarla cualquiera de los progenitores 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 al respecto.

D. Las reducciones de jornada por iniciativa de la empresa:

Las empresas pueden realizar una reducción de jornada por causas económicas, organizativas, técnicas o de producción, que se tramitará a través de un expediente de regulación temporal de empleo (ERTE). La reducción podrá ser de entre un 10 y un 70% de la jornada y conlleva una disminución proporcional del salario.

E. Las adaptaciones de jornada como medida de conciliación:

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 las actividades de **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, tanto remunerados como no retribuidos (excedencias y reducciones de jornada).

¿Quién puede solicitar la adaptación?	La persona trabajadora, si se da la circunstancia que lo permite.
¿Dónde se regula cómo se solicita el ejercicio de este derecho?	El convenio colectivo puede regular cómo se articula el ejercicio de su derecho. En este caso, se seguirá el procedimiento establecido en el convenio.
¿Qué ocurre si el convenio no lo regula?	La persona trabajadora podrá solicitar la adaptación a la empresa, la cual deberá abrir una negociación con el solicitante. La negociación no durará más de quince días.
¿Cómo conocerá la persona trabajadora su concesión?	Si durante la negociación no hay oposición expresa a la solicitud, se presume que se ha concedido. Tras la negociación, la empresa debe comunicar por escrito que acepta la petición.
¿Qué ocurre si la empresa no concede la petición?	En este caso deberá motivar la negativa o hacer una propuesta alternativa a la persona trabajadora, también motivada.
¿Cuándo regresará la persona a la situación anterior a la solicitud?	La persona trabajadora tendrá derecho a regresar a la situación anterior a la adaptación una vez concluido el periodo acordado o cuando cesen las causas que motivaron la solicitud. La empresa solo podrá denegar el regreso solicitado cuando existan razones objetivas motivadas.

Además, el artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores regula la solicitud de adaptación de jornada por razones de conciliación, que incluye, entre otros, poder solicitar trabajar bajo la modalidad de teletrabajo: “Las personas trabajadoras tienen derecho a solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral”.

Por ello, todos los padres y madres que tengan hijos o hijas pueden solicitar el teletrabajo hasta que los niños cumplan doce años. La adaptación de la jornada tendrá que ser razonable y coincidir con las necesidades organizativas o productivas de la empresa.

Existen otros colectivos con derecho a adaptación de jornada a través del trabajo a distancia y son las personas trabajadoras que tengan a su cargo:

- Hijos o hijas mayores de doce años con necesidades especiales.
- El cónyuge o pareja de hecho.
- Familiares por consanguinidad hasta el segundo grado de la persona trabajadora.
- Personas dependientes cuando convivan en el mismo domicilio y que por razones de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismos, debiendo justificar las circunstancias en las que se fundamenta la petición.

F. La obligación de registro de la jornada laboral:

La empresa tiene la obligación de garantizar el **registro diario de la jornada laboral**, que debe incluir el horario concreto de inicio y finalización. Este registro se puede llevar a cabo mediante cualquier sistema o medio que permita almacenar esta información de manera fiable y no manipulable a posteriori.

Si la empresa y la representación legal de la plantilla lo acuerdan, pueden utilizarse dispositivos digitales y sistemas de video vigilancia o geolocalización para registrar la jornada laboral de las personas trabajadoras, siempre que se respete el derecho a la intimidad. La Unión Europea ha prohibido, con carácter general, la utilización de medios biométricos como método de registro de la jornada laboral, por considerar que atentan contra la intimidad de las personas trabajadoras.

Estos registros se deben conservar durante cuatro años y permanecerá a disposición de las personas trabajadoras, de sus representantes legales y de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

1.2. Las horas extraordinarias:

Son **horas** extraordinarias las que se **añaden a la jornada ordinaria de trabajo** fijada en el convenio colectivo o en el contrato de trabajo.

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, esto es, para prevenir o reparar daños provocados por siniestros o daños 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. • Cuando son compensadas con tiempo de descanso en los cuatro meses siguientes a su realización, no computan para determinar el máximo anual. • No se computarán para el cálculo del total las horas extras de fuerza mayor.
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. En ausencia de pacto al respecto, se entenderá que deberán ser compensadas mediante descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización. • De optarse por la retribución, esta no puede ser inferior a la de la hora ordinaria.
Prohibición	<ul style="list-style-type: none"> • Está prohibido que las personas menores de dieciocho años hagan horas extraordinarias, salvo por fuerza mayor. • Están prohibidas durante la jornada nocturna, excepto en los casos en los que, por las circunstancias del puesto de trabajo, sean necesarias y se cuente con autorización.
Control	La empresa debe llevar un control y registro diario por escrito de las horas realizadas por las personas trabajadoras.

2. AUSENCIAS RETRIBUIDAS:

Hay una serie de días en los que, a pesar de no acudir al trabajo, el trabajador seguirá cobrando su salario. Estas ausencias retribuidas podrán producirse por:

- Permisos justificados.
- Vacaciones.
- Días festivos.

2.1. Permisos:

Son permisos los diferentes motivos que recoge la ley para faltar al trabajo, previo aviso y justificación, conservando el derecho al salario.

El estatuto de los trabajadores (en el artículo 27 y 37) recoge los motivos para solicitar los permisos, pero estos pueden mejorarse o ampliarse en el convenio colectivo.

Permisos retribuidos para la promoción y la formación profesional	Las personas trabajadoras tienen derecho al disfrute de determinados permisos retribuidos que posibiliten su promoción en la empresa o la mejora de su formación.	Derecho a la adaptación de la jornada para asistir a cursos de formación. Las personas trabajadoras con al menos un año de antigüedad en la empresa tienen derecho a un permiso retribuido de veinte horas anuales de formación profesional, acumulables cada cinco años. Preferencia para elegir turno de trabajo cuando cursen estudios dirigidos a la obtención de un título y concesión del tiempo necesario para concurrir a exámenes.
	Matrimonio y registro de parejas de hecho.	Quince días naturales.
Otros permisos retribuidos	Por accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización cuando precise reposo (hasta 2.º grado).	Cinco días hábiles. Se aplica también este derecho a parejas de hecho y a persona conviviente con la persona trabajadora.
	Fallecimiento de familiar (hasta 2.º grado)	Dos días hábiles. Se amplía dos días más si se precisa desplazamiento.
	Derecho a ausentarse por fuerza mayor	Cuatro días hábiles al año, sin perjuicio de lo que digan los convenios colectivos.
	Cumplimiento de un deber público o inexcusable (votar, asistir a un juicio, etc.).	El tiempo indispensable.
	Traslado de domicilio.	Un día natural.
	Ausencia del trabajo por causa de fuerza mayor.	Las horas de ausencia equivalentes a cuatro días al año. La fuerza mayor debe estar causada por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata.

NUEVO PERMISO: Permisos climáticos remunerados (es un real decreto-ley es decir tienen 12 meses para aprobar un Real decreto).

Las personas trabajadoras dispondrán de permisos remunerados de hasta cuatro días por imposibilidad de acceder al centro de trabajo o transitar por las vías de circulación necesarias acceder al mismo, como consecuencia de las recomendaciones, limitaciones o prohibiciones al desplazamiento establecidas por las autoridades competentes, así como cuando concurra una situación de riesgo grave e inminente, incluidas las derivadas de una catástrofe o fenómeno meteorológico adverso.

En caso de que estos cuatro días no sean suficientes y se necesite prorrogarlos, las empresas podrían justificar ERTE Fuerza Mayor afrontando, por tanto, con corresponsabilidad pública las dificultades del tejido productivo.

La empresa podrá establecer el trabajo a distancia en el marco de la **ley 10/2021** si su actividad lo permite.

2.2. Festivos:

Son festivos los días fijados en el calendario anual del gobierno, en los que no se trabaja, pero sí se recibe salario. Hay 14 días festivos anuales como máximo, con las siguientes características:

TIPOS DE FESTIVOS	
NACIONALES	Algunos festivos se celebrarán en la fecha en la que caigan. Otros se podrán pasar al lunes cuando caigan en domingo o entre semana.
AUTONÓMICOS	Las comunidades autónomas pondrán las fiestas que les sean propias por tradición. Para ello podrán sustituir algunos festivos nacionales y aquellos que sean trasladados a un lunes.
LOCALES	Los municipios pondrán sus fiestas propias, que serán como máximo 2.

Son festivos nacionales insustituibles y que se han de tener en la fecha en la que caigan: 25 de diciembre (Navidad), 1 de enero (Año Nuevo), 1 de mayo (Día internacional del Trabajo) y 12 de octubre (Fiesta Nacional de España).

Son festivos autonómicos en Galicia el día 17 de mayo (Día de las Letras Gallegas) y el 25 de julio (Día de Galicia o Día de Santiago Apóstol).

2.3. Vacaciones:

Las vacaciones son los **días retribuidos** que cada año no acudiremos al trabajo para **dedicarlos a descansar**.

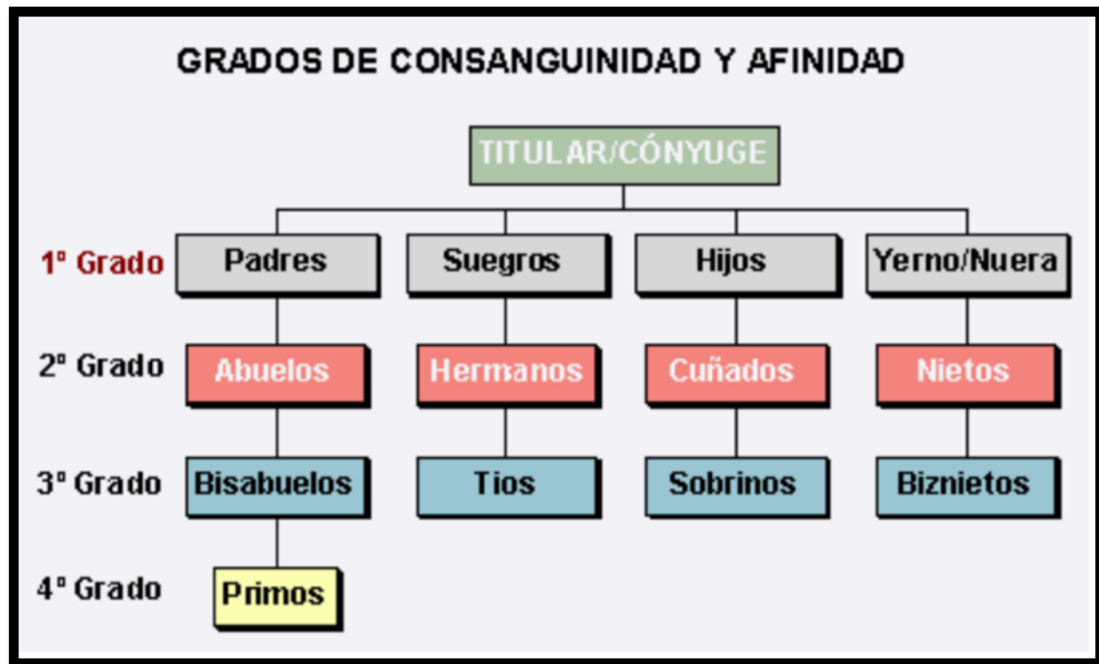
Duración mínima	Treinta días naturales por cada año de servicio o la parte proporcional, si se trabaja menos de un año.
Periodo de disfrute	Las vacaciones deben disfrutarse dentro del año natural y no son acumulables; no obstante, algunas empresas permiten que la plantilla las coja fuera del año natural. Se pueden fraccionar en diferentes periodos.
Retribución de las vacaciones	Las vacaciones son retribuidas y no pueden sustituirse por una compensación económica. Existen dos excepciones a esta regla: <ul style="list-style-type: none"> • Cuando la persona trabajadora cesa en la empresa sin haber disfrutado de 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 de las vacaciones que le corresponden.
Calendario de vacaciones	La fecha de disfrute de las vacaciones se debe fijar entre la empresa y los empleados, de común acuerdo y conforme a lo establecido en el convenio colectivo. En caso de desacuerdo, será la jurisdicción social la que resuelva, siendo su decisión irrecurrible. El personal tiene derecho a conocer el periodo de disfrute de sus vacaciones con, al menos, dos meses de antelación .
Vacaciones e incapacidad temporal	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 tales vacaciones. Si las vacaciones coinciden con una incapacidad temporal derivada de un accidente (laboral o común) o de una enfermedad (común o profesional), se pueden disfrutar cuando le den el alta médica, siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses desde el final del año en el que esta se ha producido.

Para tener derecho a 30 días de vacaciones tienes que haber trabajado 1 año completo. Por cada mes trabajado corresponden 2,5 días de vacaciones.

Si estando de vacaciones tenemos una baja médica las vacaciones se paralizan.

Las vacaciones figurarán en el calendario laboral de la empresa.

ANEXO:



FOL

la 105 mola
megallón