

6. JORNADA LABORAL

Duración

- La pactada en CC (Convenio Colectivo) o contrato de trabajo, siendo el máximo de **40 horas** semanales de trabajo efectivo de promedio en computo anual.
- Los **menores de 18 años** no podrán hacer más de **8 horas diarias** de trabajo efectivo. Los demás trabajadores pueden hacer hasta **9 horas diarias** de trabajo efectivo, o más si así se pacta en CC o acuerdo entre empresa y representantes de los trabajadores, respetando el descanso entre jornadas.
- También se podrá establecer distribución irregular de la jornada a lo largo del año mediante CC o acuerdo empresa y representantes de los trabajadores, respetando siempre el mínimo del descanso diario y semanal.
- El tiempo de trabajo se computa desde y hasta que el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo.
- **Jornada de trabajo y descansos en los buques del registro especial:** En materia de jornada laboral y descansos, los buques inscritos en el Registro Especial se regirán por lo dispuesto en la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en la normativa sectorial específica, constituida por el Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo, o la norma que lo sustituya, con excepción de lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores, que no será de aplicación.

Descansos

- Debe haber al menos **12 horas** entre el final de una jornada y el principio de la siguiente.
- Cuando la duración de la jornada diaria continuada exceda de 6 horas, deberá establecerse un periodo de descanso durante la misma de duración no inferior a **15 minutos**. Para los **menores de 18 años** el periodo de descanso tendrá una duración mínima de **30 minutos**, y deberá establecerse siempre que la duración de la jornada diaria continuada exceda de 4 horas 30 minutos.
- El descanso mínimo semanal puede ser acumulable hasta periodos de 14 días, y tendrá una duración mínima de **un día y medio ininterrumpido**, siendo como regla general la tarde del sábado o mañana del lunes y domingo entero. Para **los menores de 18 años** deberá ser de un mínimo de **dos días semanales**.

Trabajo nocturno

- Es el que se realiza entre las **10 de la noche y las 6 de la mañana**. Es trabajador nocturno el que realiza normalmente una parte no inferior a 3 horas de su jornada diaria de trabajo o un tercio de su jornada anual en periodo nocturno.
- La jornada de trabajo de los trabajadores nocturnos no podrá exceder de **8 horas** diarias de promedio, en un periodo de 15 días. No podrán realizar horas extraordinarias, salvo para sectores con ampliación de jornada, en trabajo a turnos o para prevenir siniestros, etc..
- El trabajo nocturno está **prohibido a los menores**.
- El empresario que regularmente recurra al trabajo nocturno deberá comunicarlo a la autoridad laboral.
- Las horas realizadas en periodo nocturno salvo que lo sean por su propia naturaleza o se haya tenido en cuenta a la hora de fijar el salario, se deberá incrementar según determine el CC.

Ampliaciones y reducciones de jornada

Para determinados sectores está previsto ampliaciones y reducciones de jornada.

Algunos ejemplos de **ampliación** de jornada son:

- Empleados de fincas urbanas.
- Comercio.
- Hostelería.
- Guardas y vigilantes no ferroviarios.
- Trabajo en el campo.
- Transportes
- Trabajo en el mar.
- Trabajo a turnos.
- Trabajos de puesta en marcha y cierre de los demás.
- Trabajos en condiciones especiales de lejanía o aislamiento.

Algunos ejemplos de **reducción** de jornadas son: los trabajos expuestos a riesgos ambientales, construcción y obras públicas, trabajo en minas, etc..

Por otra parte existe la posibilidad de solicitar una reducción de jornada en los siguientes casos:

- Para **lactancia de un hijo de menos de 9 meses**, las trabajadoras de conformidad a la nueva redacción del artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores dada por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, 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 múltiple. La mujer por su voluntad, podrá sustituir este derecho 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 aquélla. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.
- Quien por razón de **guarda legal tenga a su cuidado un menor de ocho años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial** que no desempeñe una actividad retribuida, puede solicitar una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.
- Quien precise encargarse del **cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad**, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida, puede solicitar una reducción de la de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.
- En los **casos de nacimientos 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 2 horas, con la disminución proporcional del salario.
- Medidas de **protección integral contra la violencia de género**: pueden disminuir la jornada de trabajo con reducción proporcional del salario o reordenar el tiempo de trabajo (adaptación del horario, horario flexible u otras formas que se utilicen en la empresa), así como derecho a la movilidad geográfica, al cambio de centro de trabajo, a la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo y a la extinción del contrato de trabajo. Se puede ejercitar los derechos en los términos que se establezcan en los convenios colectivos, o en los acuerdos entre empresa y representantes de los trabajadores o acuerdo con la trabajadora afectada.

Trabajo a turnos

Modo de organizar el trabajo en equipo según el cual los trabajadores ocupan sucesivamente los mismos puestos de trabajo, según un cierto ritmo, continuo o discontinuo, implicando para el trabajador la necesidad de prestar sus servicios en horas diferentes en un periodo determinado de días o semanas.

Las empresas que tengan procesos productivos continuos durante 24 horas tendrán en cuenta al organizar los turnos la rotación, no pudiendo estar un trabajador en el de noche más de dos semanas consecutivas, salvo que sea voluntario.

En el caso de que también trabaje sábado y domingo en régimen de turnos, se puede contratar personal para completar los equipos necesarios durante uno o dos días a la semana. Tienen un régimen diferente en el descanso diario y semanal.

Incidencia de la Ley de Igualdad en los derechos de conciliación de la vida personal y familiar y laboral

Se introduce el artículo 48 bis del Estatuto de los Trabajadores en el que se reconoce al padre el derecho a la suspensión del contrato de trabajo durante trece días ininterrumpidos, que en caso de parto, acogimiento o adopción múltiples, se ampliará en dos días más por cada hijo a partir del segundo, siendo dicho precepto exclusivo del padre e independiente del disfrute compartido del descanso por maternidad, reconociéndose al efecto dentro del nuevo capítulo IV Ter de la Ley General de la Seguridad Social (artículos 133 octies y siguientes) la prestación social por suspensión del contrato por paternidad. De hecho ésta es una de las regulaciones estrella introducidas por la Ley Orgánica 3/2007, en el Estatuto de los Trabajadores y la Ley General de la Seguridad Social, a la par que también se introduce la prestación por riesgo durante la lactancia en los artículos 135 bis y siguientes de la Ley General de la Seguridad Social.

Se da una regulación a los derechos de excedencia y suspensión del contrato de trabajo vinculados al cuidado de menores o personas que merezcan especial atención para hacerlos más accesibles, introduciéndose una nueva redacción de los artículos 46.2, 46.3, 48.4 y 48.5 del Estatuto de los Trabajadores en la que se reconoce, entre otros, el derecho de disfrutar del periodo de descanso por maternidad íntegro a pesar de producirse el supuesto de fallecimiento del hijo salvo solicitud de la madre en sentido contrario finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio o la ampliación de la excedencia voluntaria a un máximo de cinco años en lugar de los cuatro anteriores.

Asimismo se da una nueva redacción al artículo 38.3 del Estatuto de los Trabajadores para integrar en el ordenamiento español la Sentencia de 18 de marzo de 2004 dictada por el Tribunal de la Comunidad Europea en el sentido de determinar que cuando el periodo de descanso por maternidad se solape con las situaciones de vacaciones o baja médica, se tendrá derecho a disfrutar de vacaciones en un nuevo periodo diferenciado.

En todo caso, se introduce la Disposición Decimooctava en el Estatuto de los Trabajadores en el sentido de que las indemnizaciones en los casos de jornadas reducidas derivadas de supuestos de conciliación de la vida familiar, laboral y personal previstas al amparo de los artículos 37.4 bis, 37.5, 37.7, así como en relación al disfrute de los periodos de descanso a tiempo parcial previstos en los artículos 48.4 y 48.4 bis, se calcularán sin considerar la reducción de jornada. Al igual que la nueva redacción del artículo 211 de la Ley General de la Seguridad Social preve el cálculo de la base reguladora de la prestación por desempleo se realice con el incremento de las bases al 100% como si no se hubiera producido la situación de reducción de jornada.

El único procedimiento previsto para dirimir los conflictos entre empresarios y trabajadores en relación al ejercicio de derechos de conciliación de la vida personal, laboral y familiar, de conformidad a la nueva Disposición Adicional Decimoséptima del Estatuto de los Trabajadores introducida por la Ley Orgánica 3/2007, será el previsto en el artículo 138 bis de la Ley de Procedimiento Laboral.

NORMATIVA:

- Estatuto de los Trabajadores. (BOE, 29/03/95)
- Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo. (BOE, 26/09/95)
- Ley orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, (BOE 29/12/2004)
- Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.