



Actividades de la unidad

1. Eva trabaja, como auxiliar en una empresa de servicios turísticos. Durante los meses de verano su jornada es de 35 horas semanales y durante el resto del año la jornada supera las 40 horas semanales. ¿Se puede realizar más de 40 horas?

Sí. La jornada ordinaria máxima es de 40 horas semanales de promedio en cómputo anual. Esto significa que mediante una distribución irregular de la jornada (respetando siempre los descansos mínimos diario y semanal), unas semanas se pueden trabajar más de 40 horas (por ejemplo, 42 horas) y otras semanas menos (por ejemplo, 38 horas o 35 horas), siempre y cuando al finalizar el año la media no supere las 40 horas semanales.

2. En un convenio colectivo se ha acordado trabajar 45 horas a la semana de octubre a marzo, mientras que entre abril y septiembre la jornada será de 35 horas semanales. ¿Es legal este pacto?

Sí, se trata de una distribución irregular de la jornada.

3. Una empleada de 17 años trabaja los fines de semana, de 12.00 a 22.00 h en una empresa de comida rápida. En total, su jornada laboral es de 20 horas a la semana. ¿Es legal dicha jornada?

No, no es legal. Aunque se trate de un contrato a tiempo parcial (20 horas a la semana), la trabajadora es menor de 18 años. El Estatuto de los Trabajadores prohíbe taxativamente que los menores de edad realicen jornadas superiores a 8 horas diarias de trabajo efectivo. En este caso, la empleada está realizando turnos de 10 horas cada día (de 12.00 a 22.00 h), lo que vulnera el límite legal diario establecido para proteger su salud y desarrollo.

4. Una empresa ordena a una trabajadora la realización de horas extras. Ella no desea trabajar horas adicionales. ¿Debería acatar la orden o podría negarse a cumplir esas horas?

Como norma general, la trabajadora puede negarse a realizarlas, ya que las horas extraordinarias son voluntarias. Solo estaría obligada a acatar la orden si dichas horas extraordinarias estuvieran previamente pactadas por contrato o convenio colectivo, o si se tratara de horas de fuerza mayor (necesarias para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes).



5. En un hospital, el personal de enfermería rota cada quince días entre turnos de mañana, tarde y noche. Acaban de contratar a Juanjo, que solicita trabajar siempre en turno de noche. ¿Tendrá este empleado más derechos que sus compañeros y compañeras?

Al pasar a ser un trabajador estrictamente nocturno, Juanjo adquirirá una serie de derechos específicos contemplados en la normativa:

- Cobrará siempre el plus de nocturnidad (salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza).
- Su jornada de trabajo no podrá superar las 8 horas diarias de media, en un periodo de referencia de quince días.
- Tendrá prohibida la realización de horas extraordinarias (salvo supuestos excepcionales de fuerza mayor).
- La empresa deberá garantizarle una evaluación de salud gratuita y periódica antes de su afectación a dicho trabajo y de forma regular.

6. Emilia y Sergio son vigilantes en un centro comercial. Él trabaja de 22.00 a 06.00 h y ella, de 2.00 a 10.00 h. Emilia tiene 18 años y Sergio, 17. ¿Cobrarán ambos el plus de nocturnidad íntegro? ¿Hay alguna irregularidad en esta situación?

Ambos realizan más de tres horas en el tramo nocturno (entre las 22:00 y las 06:00), por lo que se consideran trabajadores nocturnos y tienen derecho a percibir el plus de nocturnidad. Sin embargo, existe una grave irregularidad legal: Sergio tiene 17 años y la legislación prohíbe tajantemente el trabajo nocturno a los menores de 18 años. Por lo tanto, Sergio no puede realizar ese turno bajo ninguna circunstancia.

7. Lola lleva trabajando en su empresa 18 años. Hasta este año, la empresa cerraba el mes de agosto por vacaciones, pero a partir de ahora permanecerá abierta todo el año y el personal podrá disfrutar de vacaciones durante el verano:

a) ¿Cómo se fijará ahora la fecha de vacaciones?

Las fechas se establecerán de común acuerdo entre empresa y las personas trabajadoras.

b) ¿Con cuánta antelación debe conocer el periodo de disfrute de vacaciones?

Deberán conocer el periodo de disfrute con dos meses de antelación.

8. Una empresa ofrece a su plantilla la posibilidad de no disfrutar vacaciones ese año y, a cambio, cobrar un salario doble. ¿Sería legal? ¿Por qué?

No, es absolutamente ilegal. El derecho a las vacaciones anuales retribuidas es un derecho constitucional e irrenunciable que tiene como objetivo principal proteger la salud física y mental del trabajador, garantizando su descanso. En ningún caso pueden ser sustituidas por compensación económica, salvo en el supuesto de que el contrato de trabajo finalice antes de que la persona trabajadora haya podido disfrutarlas.



9. Manuel ha finalizado su contrato eventual de tres meses y no ha disfrutado de vacaciones. Aunque no haya llegado a trabajar un año completo en la empresa, ¿podría reclamarlas?

Sí, Manuel tiene el derecho irrenunciable a percibir la compensación económica correspondiente. El derecho a las vacaciones anuales retribuidas se genera de manera proporcional al tiempo de servicios prestados (aproximadamente 2,5 días por cada mes trabajado). Dado que su contrato ha finalizado sin que haya podido disfrutar de su descanso, la normativa establece que la empresa tiene la obligación de liquidar y abonar económicamente en su finiquito los días de vacaciones devengados correspondientes a esos tres meses de trabajo.

10. El día 10 de diciembre, Arancha firma un contrato con una duración determinada de dos años. La empresa le informa de que antes de que finalice el año tiene que tomarse dos días de vacaciones. Ella no entiende por qué debe hacerlo ahora si acaba de empezar a trabajar. ¿Podríaís explicárselo?

Se le debe explicar a Arancha que, por regla general legal, el derecho a las vacaciones se devenga y debe disfrutarse obligatoriamente dentro del año natural en curso (del 1 de enero al 31 de diciembre). Pese a que su contrato tenga una duración total de dos años, al comenzar a prestar servicios el 10 de diciembre, Arancha va a generar la parte proporcional de vacaciones correspondiente a esos 21 días trabajados hasta fin de año (aproximadamente 2 días).

Si no disfruta de esos días antes del 31 de diciembre, legalmente perdería el derecho a hacerlo al año siguiente (salvo que su convenio colectivo estipule lo contrario o se encuentre en situaciones excepcionales de incapacidad temporal o permisos ligados al nacimiento). Por tanto, la indicación de la empresa es correcta y vela por su derecho al descanso de ese año natural.

11. En grupos de tres, elaborad el calendario laboral de vuestra localidad. Debéis buscar en diferentes páginas web cuáles son los festivos nacionales, autonómicos y locales.

Respuesta libre. El alumnado deberá presentar un documento que refleje los 14 festivos anuales obligatorios. El profesorado verificará que se incluyen los 4 festivos nacionales inamovibles (1 de enero, 1 de mayo, 12 de octubre y 25 de diciembre), el resto de festivos nacionales y autonómicos (hasta sumar 12) y los 2 festivos de carácter estrictamente local fijados por su Ayuntamiento.



12. La duración de la jornada laboral constituye uno de los grandes debates sociales. La preocupación por compaginar la actividad profesional y la vida personal ha aumentado el interés por la gestión del tiempo de trabajo.

Pregunta a varias personas de tu entorno que realicen una actividad laboral cómo incide su jornada de trabajo en el desempeño del mismo, en su vida y en su salud. Haz una puesta en común debatiendo los puntos tratados.

Respuesta libre. Actividad de investigación y reflexión. Se valorará la capacidad del alumno/a para relacionar las respuestas de su entorno con conceptos clave de la unidad: el impacto del presentismo, la necesidad del derecho a la desconexión digital, el estrés laboral y cómo los diferentes turnos (partido, continuo, nocturno) afectan a la vida familiar y la salud de las personas entrevistadas.

13. Haz una lista de las tareas de tu hogar: ¿están repartidas equitativamente o la carga recae sobre una sola persona?

Respuesta libre. El objetivo de esta actividad es fomentar un debate crítico sobre la corresponsabilidad. El profesor/a puede orientar la puesta en común evidenciando cómo, habitualmente, la falta de corresponsabilidad en el ámbito doméstico (la doble jornada) afecta directamente al desarrollo profesional y a los niveles de estrés, incidiendo de forma mayoritaria en las mujeres, lo que hace esenciales medidas de conciliación y planes de igualdad efectivos.

14. Analiza el convenio colectivo de tu sector: ¿qué medidas de conciliación y bienestar incluye?

Respuesta libre. El alumnado deberá investigar su convenio sectorial (ej. Hostelería, Metal, Comercio, Sanidad...) y buscar cláusulas que mejoren el Estatuto de los Trabajadores. Se espera que identifiquen medidas como: días de asuntos propios, ampliación de edades en reducciones de jornada, flexibilidad en horarios de entrada/salida, facilidades para agrupar turnos, mejoras en los permisos retribuidos o complementos económicos.



Test de repaso

1. Indica el límite mínimo de descanso que debe mediar entre el final de una jornada laboral y el comienzo de la siguiente:

- a) Seis horas.
- b) Doce horas.
- c) Diez horas.
- d) No hay límite.

2. La reducción máxima por guarda legal de un menor de 12 años es de:

- a) Un tercio de la jornada.
- b) Dos horas diarias.
- c) La mitad de la jornada.
- d) Treinta minutos.

3. El descanso mínimo semanal para los mayores de edad es de:

- a) Dos días.
- b) Un día y medio.
- c) Tres días.
- d) Un día.

4. La jornada máxima diaria para mayores de edad es de:

- a) Diez horas.
- b) Ocho horas.
- c) Nueve horas. (salvo que por convenio o pacto se establezca otra distribución respetando el descanso entre jornadas).
- d) Doce horas.

5. La duración mínima de las vacaciones debe ser de:

- a) Quince días.
- b) Treinta días naturales.
- c) Treinta días hábiles.
- d) Un día y medio.

**6. La lactancia permite a ambos progenitores...**

- a) Una hora de ausencia laboral divisible en dos fracciones, durante un periodo máximo de nueve meses.
- b) Una reducción de la jornada de media hora diaria o acumular el tiempo en jornadas completas.
- c) Una reducción de la jornada hasta los 12 meses, con reducción proporcional del salario.
- d) Todas las opciones son correctas.

7. Indica a qué permiso retribuido tiene derecho una persona trabajadora por fallecimiento de su padre si precisa desplazarse a otra comunidad autónoma.

- a) 3 días.
- b) 1 día.
- c) 4 días.
- d) 2 días.

8. Los festivos de carácter retribuido y no recuperable no podrán exceder al año de...

- a) 12 días.
- b) 14 días.
- c) 10 días.
- d) 2 días.

9. Las personas trabajadoras tienen derecho a conocer el periodo de disfrute de vacaciones con, al menos...

- a) Dos meses de antelación.
- b) Un mes de antelación.
- c) Quince días naturales de antelación.
- d) Cuatro meses de antelación.

10. ¿Cuál es el límite de horas extraordinarias de fuerza mayor realizadas para reparar daños extraordinarios y urgentes que puede realizar la persona trabajadora?

- a) 80 horas.
- b) No existe límite.
- c) 60 horas.
- d) 20 horas.



Comprueba tu aprendizaje

1. Realiza un mapa mental de la unidad utilizando Canva.

Respuesta libre. El profesorado evaluará que se incluyan los aspectos esenciales: Jornada de trabajo (tipos, límites, descansos), Horario y Turnos, Horas Extras (voluntarias, obligatorias, fuerza mayor), Conciliación, Permisos retribuidos y Planes de Igualdad.

2. Indica en tu cuaderno cuáles de estas frases relacionadas con la jornada laboral son correctas:

- a) El máximo de horas diarias trabajadas es de diez. -> **Falso**. La jornada diaria máxima legal genérica es de 9 horas (8 horas para menores).
- b) El descanso mínimo diario de quince minutos es obligatorio en jornadas de más de seis horas seguidas. -> **Verdadero**.
- c) El descanso mínimo entre dos jornadas es de diez horas. -> **Falso**. Es de 12 horas.
- d) El descanso mínimo semanal es de dos días. -> **Falso**. Para los mayores de edad es de un día y medio ininterrumpido (dos días es para menores de 18 años).
- e) Las personas menores de 18 años no pueden trabajar más de ocho horas diarias. -> **Verdadero**.

3. Copia en tu cuaderno y completa las siguientes frases acerca del trabajo nocturno y sus condiciones. Usa, para ello, estos términos:

**un tercio - ocho horas - tres horas -
horas extraordinarias - trabajo nocturno**

- a) Se habla de **trabajo nocturno** cuando se trabaja al menos **tres horas** en horario nocturno o **un tercio** de la jornada anual en horario nocturno.
- b) El tiempo de trabajo no puede exceder de diarias de **ocho horas** diarias promedio. No se pueden realizar **horas extraordinarias**.

4. ¿Qué son las horas extraordinarias? ¿Cuántas pueden realizarse como máximo cada año? ¿Pueden ser obligatorias?

Las horas extraordinarias son aquellas que sobrepasan la jornada ordinaria de trabajo.

El número máximo de horas extras es de 80 al año.

Sí, si están pactadas en convenio o contrato o son horas de fuerza mayor.



5. Realiza un esquema en el que se observen los diferentes tipos de horas extraordinarias.

Respuesta libre. Respuesta gráfica u organizador visual. Debe estructurarse en:

Voluntarias: Aceptadas libremente por el trabajador para puntas de producción o imprevistos (cuentan para el límite de 80 h/año).

Obligatorias (Pactadas): Establecidas en convenio o contrato (cuentan para el límite de 80 h/año).

Fuerza Mayor: Obligatorias para prevenir o reparar daños extraordinarios y urgentes, como incendios o inundaciones (no cuentan para el límite anual de 80 horas).

6. Relaciona cada tipo de permiso retribuido con su duración.

1f, 2b, 3g, 4a, 5d, 6c, 7e

1. Por nacimiento de un hijo o hija. -> **f) 19 semanas** (tras las últimas adaptaciones normativas derivadas de Directivas Europeas).
2. Por fallecimiento de un familiar hasta 2º grado de consanguinidad. -> **b) Dos días, o cuatro si hay que desplazarse.**
3. Por accidente, enfermedad grave, hospitalización o intervención sin hospitalización de cónyuge/pareja o familiar hasta 2º grado o conviviente. -> **g) Cinco días.**
4. Por traslado del domicilio habitual. -> **a) Un día.**
5. Por matrimonio o inscripción como pareja de hecho. -> **d) Quince días naturales.**
6. Por cumplimiento de un deber inexcusable. -> **c) El tiempo indispensable.**
7. Por lactancia de un hijo o hija menor de nueve meses. -> **e) Una hora.**

7. Pon ejemplos de situaciones en las que pudieras solicitar un permiso retribuido.

Respuesta libre. Algunos ejemplos: Casarse u oficializar una pareja de hecho, mudarse de casa, tener que cuidar a la pareja o a un padre tras una operación quirúrgica, asistir a renovar el DNI, votar o formar parte de un jurado popular (deber inexcusable), o acudir al médico para exámenes prenatales.

8. ¿Qué tiempos de descanso diario, semanal y anual tienen las personas trabajadoras menores de 18 años?

- Descanso al día: 30 minutos cada 4 horas y media.
- Descanso semanal: dos días.
- Descanso anual: 30 días naturales y 14 días festivos.



9. ¿En qué casos se pueden disfrutar las vacaciones el año siguiente al que correspondería?

La regla general es que deben disfrutarse en el año natural. Las excepciones en las que se pueden disfrutar al año siguiente son:

- Si la persona trabajadora está de baja por Incapacidad Temporal (IT).
- Si coincide con el disfrute del permiso por nacimiento y cuidado del menor, o el permiso por riesgo durante el embarazo o lactancia natural.

10. Enumera todos los casos en los que la persona trabajadora puede solicitar la reducción de su jornada laboral.

1. Cuidado del lactante (hasta que cumpla 9 o 12 meses).
2. Guarda legal de un menor de 12 años, o de una persona con discapacidad que no realice actividad retribuida.
3. Cuidado directo de cónyuge/pareja de hecho o familiar hasta 2º grado de consanguinidad/afinidad que no pueda valerse por sí mismo.
4. Cuidado de menor a cargo (hasta 23 o 26 años si hay discapacidad) por cáncer o enfermedad grave que requiera hospitalización y cuidados directos.
5. Nacimiento prematuro de un hijo o hija que deba permanecer hospitalizado.
6. Víctimas de violencia de género, de violencia sexual o de terrorismo (para hacer efectiva su protección o derecho a asistencia).

11. Explica qué son las causas ETOP y por qué una empresa puede usarlas para reducir la jornada de su plantilla en momentos de crisis.

Las siglas ETOP hacen referencia a causas Económicas, Técnicas, Organizativas o de Producción. Una empresa puede usarlas legalmente (mediante un ERTE - Expediente de Regulación Temporal de Empleo) para reducir temporalmente la jornada de sus trabajadores (entre un 10% y un 70%) como mecanismo de flexibilidad interna.

El objetivo principal es superar una situación de crisis transitoria, garantizando la viabilidad de la empresa y evitando la destrucción definitiva de puestos de trabajo (despidos).

Durante este tiempo, la persona trabajadora sufre una reducción proporcional de su salario por parte de la empresa, pero suele percibir la prestación por desempleo correspondiente al tiempo de jornada reducida.



12. ¿Qué consecuencias positivas y negativas puede tener la conciliación de la vida profesional y personal, tanto para la empresa como para las personas trabajadoras?

Respuesta libre.

• Para la empresa:

- *Positivas:* Retención de talento, menor absentismo y rotación, mayor motivación, mejora del clima laboral e incremento de la productividad y de su imagen corporativa (Employer Branding).

- *Negativas:* Exige mayor esfuerzo de planificación, reestructuración organizativa, y en algunos casos costes a corto plazo para suplir las ausencias temporales.

• Para la persona trabajadora:

- *Positivas:* Menos estrés emocional y físico (burnout), más tiempo para la crianza, ocio o cuidado familiar, y aumento de la calidad de vida y bienestar.

- *Negativas:* Si las medidas no están bien implantadas o comprendidas por la cultura corporativa, puede derivar en frenos a la promoción interna o presunción errónea de menor compromiso laboral. Además, algunas reducciones de jornada implican reducción de salario.

13. ¿En qué empresas es obligatorio implantar los planes de igualdad?

En empresas de 50 o más trabajadores y voluntaria para las demás empresas.

14. Define qué entiendes por jornada de trabajo y horario de trabajo.

• **Jornada de trabajo:** Es el número total de horas o tiempo (al día, semana, mes o año) que la persona trabajadora debe dedicar a desempeñar sus funciones laborales a disposición de la empresa.

• **Horario de trabajo:** Es la distribución temporal concreta de dicha jornada. Señala las horas exactas de inicio y finalización del trabajo cada día, así como las horas en que se realizan los descansos intermedios.

15. ¿Qué intervalo horario se considera jornada nocturna? ¿A quién se le considera trabajadora o trabajador nocturno? ¿Es posible trabajar en el turno de noche durante tres semanas seguidas?

• Se considera jornada nocturna el periodo comprendido **entre las 22:00 y las 06:00 horas**.

• Se considera trabajador nocturno a aquel que realiza un mínimo de **tres horas** de su jornada diaria en dicho horario nocturno, o a aquel en el que se prevea que pueda realizar en ese tramo horario al menos **un tercio de su jornada anual**.

• **No, legalmente no es posible** trabajar en turno de noche de manera ininterrumpida por más de dos semanas consecutivas, salvo que la persona trabajadora lo solicite voluntariamente y medie acuerdo.



16. ¿Con cuánta antelación debe conocer el periodo de disfrute de sus vacaciones una persona trabajadora?

2 meses.

17. ¿De cuántos festivos laborales disfrutamos al año? Explica cómo se distribuyen habitualmente entre fiestas nacionales, autonómicas y locales.

Todas las personas trabajadoras tienen derecho a un mínimo de 14 días festivos laborales anuales, de carácter retribuido y no recuperable. Su distribución es la siguiente:

- 12 festivos nacionales y autonómicos: De estos, 4 fechas son comunes para toda España e insustituibles por las Comunidades Autónomas (1 de enero, 1 de mayo, 12 de octubre y 25 de diciembre). Los 8 restantes los elige cada Comunidad Autónoma entre las fiestas de ámbito nacional y sus propias fiestas regionales.
- 2 festivos locales: Son elegidos de forma directa por el pleno del Ayuntamiento de cada municipio.

18. Por guarda legal de un menor de doce años, ¿en cuánto tiempo se puede reducir la jornada de un trabajador o trabajadora?

Se puede solicitar una reducción diaria de la jornada de trabajo que abarcará, como mínimo, una octava parte ($1/8$) y, como máximo, la mitad ($1/2$) de la duración de su jornada, con la consiguiente y proporcional reducción de salario.

19. Realiza el esquema de grados de consanguinidad y afinidad. ¿Por qué es fundamental conocer este árbol familiar antes de solicitar un permiso retribuido en tu empresa?

Respuesta gráfica: El alumnado debe dibujar el esquema. Debe reflejar a la persona/cónyuge en el centro, subiendo hacia padres (1°), abuelos (2°), bisabuelos (3°). Bajando hacia hijos (1°), nietos (2°). Hacia los lados: hermanos (2°), tíos (3°), primos (4°).

¿Por qué es fundamental? Es vital conocerlo porque el Estatuto de los Trabajadores y los convenios colectivos delimitan el derecho a los permisos retribuidos en función estricta del grado de parentesco. Por ejemplo, el permiso retribuido de 5 días por enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica, se otorga a familiares hasta el **2º grado** por consanguinidad o afinidad (además de convivientes). Si la persona no conoce su árbol de parentesco, podría intentar solicitar un permiso retribuido por el ingreso de un tío o bisabuelo (3° grado) o un primo (4° grado), viéndose en la situación de que la empresa se lo deniegue amparándose en la legislación vigente.