



Actividades de la unidad

1. José Carlos trabaja en una empresa de imagen personal. Ayer le comunicaron por escrito que, desde el lunes próximo, y por un periodo de dos meses, va a realizar una jornada irregular, con una ampliación de una hora al día. En total, la empresa, que tiene una jornada anual de 1790 horas, le propone realizar cuatro horas más. ¿Podrá realizar la empresa esta distribución de la jornada?

Sí, se puede establecer una distribución irregular de la jornada siempre que el promedio resultante de dividir el número de horas de trabajo al año entre el número de semanas laborales, no excedan de 40 horas y en este caso no se da.

La jornada irregular debe venir pactada en convenio colectivo, o, en su defecto, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, pero si el convenio del sector no lo regula y no hay acuerdo de empresa, el artículo 34 del ET permite distribuir irregularmente el 10 % de la jornada anual.

2. María, de veintiséis años, trabaja en atención al cliente en un hotel. Le han asignado trabajar a turnos y tendrá que hacerlo un mes entero en turno de noche y otro de mañana, de manera alterna todo el año. Tendrá un descanso semanal de dos días seguidos.

a) ¿Es legal esta organización de los turnos de trabajo?

b) ¿Es correcto el descanso semanal?

a) El trabajo a turnos es legal, pero la persona trabajadora no deberá trabajar en el turno de la noche más de dos semanas consecutivas, salvo que exista una adscripción voluntaria a este turno por parte de la trabajadora.

b) Sí, es correcto.

3. Indica en qué supuestos tiene la persona trabajadora mayor de edad derecho a un descanso dentro de la jornada de trabajo.

Las personas trabajadoras tienen derecho a un descanso, durante la jornada, no inferior a 15 minutos cuando la jornada de trabajo supera las 6 horas continuadas.

4. ¿Puede acumularse el descanso semanal?

Sí, el descanso semanal puede acumularse en periodos de 14 días.



5. Una empleada solicitó hace un tiempo la adaptación de jornada a través de la modalidad de teletrabajo y, en estos momentos, finaliza el plazo acordado. ¿Podría la empresa denegar el regreso de la empleada a la modalidad presencial?

La persona trabajadora tendrá derecho a regresar a la situación anterior a la adaptación de jornada 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.

6. ¿Existe algún caso especial para que una persona trabajadora solicite una adaptación de jornada por teletrabajo para cuidar a un hijo mayor de doce años?

Sí, cuando se tienen hijos o hijas mayores de doce años con necesidades especiales.

7. Bianca, de diecisiete años, trabaja como pinche de cocina en un restaurante que tiene especial afluencia de clientes en verano. Su horario es de 24:00 a 12:00 y la trabajadora realiza este horario sin ningún descanso. ¿Es legal el desarrollo de esta actividad laboral de manera continuada sin descansar a lo largo de la jornada? Razona la respuesta.

No es legal. Desde las 22:00 horas hasta las 6:00 es horario nocturno, por lo tanto, Bianca realiza horario nocturno desde las 24:00 horas hasta las 6:00 de la mañana y un menor de edad no puede realizar trabajo nocturno.

8. Daniela es menor de edad y realiza una jornada continuada de cinco horas diarias. Contesta a las preguntas:

a) ¿Qué pausa para bocadillo le corresponde?

b) ¿Se considera esta pausa tiempo de trabajo?

a) Le corresponde una pausa no inferior a 30 minutos al superar la jornada las cuatro horas y media.

b) No se considera tiempo de trabajo, salvo que el convenio o el contrato así lo establezca.

9. Atendiendo a las siguientes circunstancias de carácter personal que se han dado en una empresa durante este mes, y que ha afectado a varios trabajadores, señala cuántos días de permiso retribuido le corresponden en cada caso:



Circunstancia	Días de permiso
Matrimonio o pareja de hecho	15 días naturales.
Intervención quirúrgica de un hermano	5 días hábiles.
Intervención quirúrgica de un sobrino	No existe permiso. Solo hasta 2.º grado de parentesco, salvo mejora por parte del convenio colectivo que habrá que consultar.
Traslado de domicilio	Un día natural.
Comparecencia a un juicio	El tiempo indispensable.

10. Indica con cuánto tiempo de antelación debe conocer un trabajador el periodo en el que disfrutará de sus vacaciones.

La persona trabajadora debe conocer con una antelación de dos meses el periodo de disfrute de sus vacaciones.

11. A Marta le ha coincidido su periodo vacacional con el parto. ¿Cuándo disfrutará de sus vacaciones?

Una vez finalizado su permiso por nacimiento de hijo o hija.

12. Julia ha comenzado el día de hoy sus vacaciones y, de camino al aeropuerto, sufre un grave accidente de tráfico. Señala:

a) ¿Qué pasa con sus vacaciones?

b) ¿Existe algún límite para poder disfrutarlas?

a) Las disfrutará una vez haya finalizado su incapacidad temporal.

b) Sí, 18 meses desde el final del año en el que el alta se ha producido.



13. Carlos fue contratado, nada más finalizar el Ciclo de Técnico Superior en Imagen para el Diagnóstico, por un hospital con un contrato para la obtención de la práctica profesional y por un periodo de seis meses. Transcurrida la duración establecida, el contrato no fue renovado.

Carlos observa en la liquidación practicada que le han incluido el importe de las vacaciones no disfrutadas.

Indica si puede la empresa retribuir económicamente los días de vacaciones no disfrutadas en la liquidación de este trabajador. Razona la respuesta.

Las vacaciones son retribuidas y no pueden sustituirse por compensación económica, salvo las siguientes excepciones:

- Cuando la persona trabajadora cesa en la empresa sin haber disfrutado de las vacaciones.
- Cuando la persona trabajadora ha sido contratada por un tiempo inferior al año y no ha disfrutado las vacaciones que le corresponde como es el caso que nos ocupa.

14. En esta unidad hemos estudiado las medidas de conciliación familiar y laboral obligatorias en las empresas, y recogidas en el Estatuto de los Trabajadores, que permiten a las personas trabajadoras compaginar las responsabilidades laborales con las obligaciones personales. Organiza la clase en grupos de cuatro personas. Cada integrante de cada equipo deberá pensar, al menos, en una medida que no esté recogida en esta unidad y que pudiera implantarse, indicando de forma razonada el por qué. Dos personas del equipo realizarán una tabla con las medidas propuestas y las razones que la sustentan; las otras dos serán quienes presenten al resto de la clase las ideas que se han aportado.

Respuesta libre. Pueden consultarse algunos enlaces en Internet como los siguientes:

<https://www.bizneo.com/blog/conciliacion-familiar/>

<https://www.wolterskluwer.com/es-es/expert-insights/conciliacion-familiar-laboral>



Reto profesional

Para poder dar respuesta a las preguntas que se plantea Pablo en el reto inicial, debes tener en cuenta lo estudiado en la unidad relacionado con el trabajo y su situación especial, por tratarse de un menor de edad.

1. Investigamos

Puedes ampliar información en la investigación siguiente:

- Consultando el Estatuto de los Trabajadores. Lo encontrarás en las siguientes páginas:

<https://www.boe.es/buscar/pdf/1995/BOE-A-1995-7730-consolidado.pdf>

- El convenio colectivo de la industria siderometalúrgica dará respuesta a las cuestiones planteadas. Ponte en el lugar de Pablo y compara las diferencias entre la regulación del Estatuto de los Trabajadores y la del convenio colectivo.

https://www.mites.gob.es/es/sec_trabajo/ccncc/index.htm

2. Elaboramos

Debes realizar un documento para dar respuesta exhaustiva a las dudas que se plantea este futuro trabajador, teniendo en cuenta que es un estudiante que cursa estudios oficiales de Formación Profesional:

- ¿Tiene prioridad para elegir turno de trabajo?
- ¿Lo puede compatibilizar con sus estudios oficiales de Grado Medio?
- ¿Podrá realizar Pablo horas extraordinarias?
- ¿Cuál será el descanso reglamentario en la jornada en función de su edad?
- ¿Podrá tener permisos retribuidos para realizar los exámenes?
- Si se accidenta y no puede disfrutar sus vacaciones, ¿las perderá?

En el Estatuto de los Trabajadores y el convenio colectivo de este trabajador hallarás la respuesta a todas las preguntas que se hace. Comprobarás que la legislación laboral ha tenido presente las características de la persona trabajadora y sus circunstancias personales, en este caso, para poder compatibilizar sus estudios con la vida laboral.

Este trabajo se puede realizar en grupo.



3. Presentamos

El documento con las respuestas de los alumnos se entregará al profesorado, el cual decidirá si se expone en clase o no.

Para poder dar respuesta a las dudas que se plantea Pablo en el reto inicial debes tener en cuenta la prioridad que tiene este trabajador para elegir turno de trabajo, la prohibición que tiene un menor de realizar horas extraordinarias, el descanso obligatorio, de acuerdo con su edad y el permiso que le corresponde para realizar exámenes al simultanear trabajo con estudios.

También si por casualidad tuviese un accidente durante las vacaciones, no las perderá.

El alumnado puede ampliar información en las páginas facilitadas.

Investiga en la red

1. La duración de la jornada laboral es uno de los debates que está permanentemente en la sociedad. 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 cómo incide su jornada de trabajo en su desempeño, en la vida y en la salud. A partir de sus respuestas, enumera los aspectos de su vida que más se ven afectados por su jornada laboral.

Elaborad una puesta en común debatiendo los puntos tratados y recogedlos en un documento, que será expuesto en clase.

Para desarrollar esta tarea puedes consultar los siguientes enlaces:

https://www.elnacional.cat/oneconomia/es/management/reduccion-jornada-laboral-375-horas-pros-contras-vistos-4-economistas_1117219_102.html

<https://noticiasobreras.es/2026/02/la-fundacion-1o-de-mayo-reabre-en-el-congreso-el-debate-sobre-la-reduccion-del-tiempo-de-trabajo/?srsId=AfmBOortxSxBU3Pi8tBTaC10d-fqE7EMRevpZvz-IK-UkoOgLran2sd0>

<https://www.turijobs.com/es-es/blog/jornada-laboral-de-37-5-horas-ley-y-consecuencias-para-los-trabajadores-2026/>



Respuesta libre. La actividad tiene como objetivo que el alumnado comprenda la incidencia de la jornada de trabajo sobre la vida de las personas trabajadoras y cómo algunas personas en activo perciben su jornada laboral. La puesta en común de las entrevistas permite obtener más información que la que podría obtener un solo alumno o alumna para conocer el sentir de los trabajadores sobre este tema.

2. Investiga sobre las ventajas que tiene el teletrabajo para la empresa y para la persona trabajadora, y recógelas en una lista detallada. Una vez realizada esta lista, haced en clase una puesta en común.

Para desarrollar esta tarea puedes consultar los siguientes enlaces:

<https://www.spmas.es/blog/ventajas-desventajas-teletrabajo/>

<https://www.quironprevencion.com/blogs/es/prevenidos/5-ventajas-inconvenientes-teletrabajo>

Respuesta libre. El desarrollo del trabajo a distancia se ha convertido en los últimos años en una forma habitual de desarrollar el trabajo, especialmente en su modalidad teletrabajo. El objetivo de la actividad es conocer las ventajas de esta forma de prestación de trabajo así como buenas prácticas de las empresas.



Test de repaso

1. El horario de las personas trabajadoras es:

- a) El número de horas que se trabaja al año.
- b) La distribución diaria del tiempo de trabajo.
- c) Todas las opciones anteriores son correctas.

2. Los límites máximos de la jornada de trabajo y los descansos los establece:

- a) El Estatuto de los Trabajadores.
- b) Los convenios colectivos.
- c) La empresa.

3. Con respecto al tiempo de trabajo, di cuál es la opción correcta:

- a) Se considera tiempo de trabajo el dedicado a desplazamientos hasta el centro de trabajo.
- b) No se considera tiempo de trabajo el dedicado a reconocimientos médicos.
- c) Se considera tiempo de trabajo el dedicado a la vigilancia de la salud.

4. Podrán solicitar adaptaciones de jornada por trabajo a distancia las personas trabajadoras...

- a) Que tengan hijos o hijas menores de doce años, o mayores de doce años con necesidades especiales.
- b) Que tengan hijos o hijas menores de ocho años.
- c) Ninguna de las opciones anteriores es verdadera.

5. Las empresas tienen la obligación de atender las solicitudes de las adaptaciones de jornada en un plazo de...

- a) Quince días.
- b) Treinta días.
- c) Veinte días.

6. Con respecto a la obligación de registrar la jornada laboral por parte de la empresa, indica cuál es la opción verdadera:

- a) El registro debe incluir el horario concreto de inicio y finalización.
- b) Los registros se deben conservar durante cuatro años.
- c) Todas las opciones anteriores son correctas.

7. Se considera nocturno el trabajo realizado:

- a) Desde las 22:00 hasta las 06:00 del día siguiente.
- b) Desde el anochecer hasta el amanecer.
- c) Desde las 20:00 hasta las 8:00 del día siguiente.



8. El límite anual autorizado de horas extraordinarias que puede hacer la persona trabajadora es de...

- a) Ochenta horas anuales.
- b) Cien horas.
- c) No existe límite.

9. Una persona trabajadora hizo horas extraordinarias en enero y las compensa con tiempo de descanso. Señala si existe algún límite para disfrutar de ese descanso.

- a) Los cuatro meses siguientes a su realización.
- b) No existe límite.
- c) Seis meses.

10. Por accidente o enfermedad grave de un familiar hasta segundo grado, la persona trabajadora tiene un permiso retribuido de...

- a) Cinco días.
- b) Cuatro días.
- c) Tres días.

11. La reducción de jornada para el cuidado de un lactante menor de nueve meses le corresponde...

- a) Al padre.
- b) A la madre.
- c) Es un derecho de ambos progenitores, si los dos trabajan.

12. ¿Cuál es el descanso semanal que le corresponde a un mayor de dieciocho años?

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

13. Alguno de los mecanismos de flexibilidad interna en el trabajo son:

- a) La subcontratación.
- b) Las empresas de trabajo temporal.
- c) La jornada diaria flexible.

14. El derecho a la desconexión digital permite al trabajador...

- a) Que pueda conectarse cuando lo crea necesario.
- b) Que la empresa determine libremente los tiempos de conexión durante el día.
- c) Que se respeten sus tiempos de descanso.

**15. El trabajo a distancia...**

- a) Elimina las barreras geográficas.
- b) Reduce el estrés.
- c) Todas las opciones anteriores son correctas.

16. ¿Cuántos días de vacaciones corresponden a las personas trabajadoras por año trabajado?

- a) Veinte días hábiles.
- b) Treinta días naturales.
- c) Veinticuatro días naturales.



Comprueba tu aprendizaje

1. Completa en el cuaderno los siguientes enunciados sobre el tiempo de trabajo:

- a) **El tiempo de trabajo se computará de forma que...** tanto al comienzo como al final de la jornada diaria el trabajador se encontrará en su puesto de trabajo.
- b) **La empresa podrá hacer una distribución irregular de hasta...** el 10 % de la jornada.
- c) **La distribución irregular debe comunicarse al trabajador al menos con...** cinco días de antelación.
- d) **Las jornadas especiales pueden consistir tanto en ampliaciones de la misma como en...** reducciones.
- e) **Las horas extras se pueden retribuir económicamente y...** compensar por tiempo de descanso.
- f) **La retribución de las horas extras como mínimo debe consistir en...** una cantidad igual al importe de una hora ordinaria.

2. Isabel Pérez trabaja como empleada de una fábrica de producción de trenes. Esta trabajadora desarrolla su tarea en la cadena de montaje. Su empresa ha realizado un gran contrato con una empresa ferroviaria de un país extranjero: debe producir cincuenta trenes en seis meses. La empresa no tiene pactada la jornada irregular en su convenio colectivo, pero necesita ampliar la jornada ordinaria de sus empleados para cubrir la producción. ¿Cuántas horas tendrá que realizar Isabel de jornada irregular, sabiendo que la empresa tiene una jornada anual de 1810 horas?

La empresa puede ampliar de manera irregular el 10 % de la jornada anual por lo tanto podrá distribuir irregularmente 181 horas (10 % de 1810 horas) durante el tiempo que precise para atender ese gran pedido.

3. Una empresa ha instaurado el registro de la jornada de trabajo a través del uso de los terminales informáticos que tienen las personas trabajadoras. Cada empleado empieza a computar su jornada cuando enciende el ordenador y mete sus claves, y la termina cuando lo apaga. ¿Es posible utilizar este sistema de registro de la jornada?

Sí, si la empresa y la representación sindical lo acuerdan pueden utilizarse dispositivos digitales y sistemas de videovigilancia o geolocalización para registrar la jornada de trabajo siempre que se respete el derecho a la intimidad.



4. Julián es un trabajador de una empresa dedicada a las energías renovables. Empezó a trabajar hace tres años y ha decidido matricularse en el ciclo formativo de Grado Superior de Eficiencia Energética y Energía Solar Térmica. En la empresa hay dos turnos de trabajo, mañana y tarde, a los que están adscritos los trabajadores. Sus estudios están implantados en horario de mañana. Indica si Julián tendrá algún derecho a elegir el turno de trabajo para poder estudiar.

Sí, Julián tendrá derecho a elegir el turno de mañana para poder estudiar al estar cursando estudios oficiales.

5. Mariano es socorrista y, por cada hora extraordinaria, percibe una retribución correspondiente al 220 % del importe de la hora ordinaria, que cobra a veintidós euros la hora.

a) Indica si se ajusta a la legalidad esta retribución de las horas extraordinarias.

b) ¿Cuánto cobrará por cada hora extraordinaria?

a) La retribución de las horas extraordinarias se fija por convenio colectivo o mediante acuerdo entre las partes.

b) $22 \text{ €/hora} \times 220 \% = 48,40 + 22 = 70,40 \text{ €}$ cobrará por cada hora extraordinaria.

6. Investiga cómo puede afectar el uso de los datos personales de las personas trabajadoras en el registro de la jornada al cumplimiento de la Ley de Protección de Datos. Por ejemplo, ten en cuenta el fichaje con la huella dactilar o el uso de la geolocalización de dispositivos electrónicos.

La normativa imprescindible que regula la protección de datos es el Reglamento General de Protección de Datos (RGPD) a nivel europeo y la Ley Orgánica de Protección de Datos y Garantía de los Derechos Digitales (LOPDGDD o LOPD). Por su parte, la Agencia Española de Protección de Datos (AEPD) publica en su web recomendaciones, notas y directrices acerca de la protección de datos que causan gran impacto en este sector.

La protección de datos se ha convertido en una cuestión de suma importancia en todos los ámbitos, entre ellos, el ámbito laboral. Por ello, es imprescindible que las empresas conozcan al detalle la normativa al respecto, pues su incumplimiento puede suponer sanciones muy graves y de elevado coste.

La protección de datos personales, junto a la privacidad y confidencialidad, es un derecho fundamental que se regula en el artículo 18 de la Constitución española.



La Agencia Española de Protección de Datos (AEPD) publicó en 2023 *la Guía sobre la utilización de datos biométricos para el control de presencia y acceso*, en la cual establece que las personas empleadoras deben utilizar otros sistemas de fichaje que no almacenen ni traten con datos biométricos de las personas empleadas. Por lo tanto, ha dejado de considerarse legal fichar con huella dactilar y, en general, empleando un sistema de fichaje biométrico.

Para saber más, el alumnado puede acceder a la página web de la Agencia Española de Protección de Datos.

7. En grupos de tres personas, completad una tabla como la siguiente, en la que comparéis lo establecido por el Estatuto de los Trabajadores con el convenio colectivo de vuestro sector profesional. Para ello, un miembro del equipo buscará en Internet el Estatuto de los Trabajadores y otro, el convenio colectivo del sector profesional para localizar los contenidos que se piden en la tabla. El tercer integrante irá completando la tabla y será el portavoz, el que comparta la información con el resto de la clase.

¿Hay muchas diferencias entre la regulación del Estatuto de los Trabajadores y la contenida en el convenio colectivo de tu sector profesional?

	Según el ET	Según el convenio colectivo
Jornada diaria	Máximo 9 horas. Para los menores de edad, máximo 8 horas.	La actividad debe realizarse utilizando el convenio colectivo del sector profesional del alumnado correspondiente, por lo que la respuesta variará según el ciclo formativo que esté cursando cada estudiante.
Jornada semanal	40 horas semanales de cómputo anual.	
Descanso semanal	Un día y medio y, para los menores de edad, dos días.	
Vacaciones anuales	Duración mínima de 30 días naturales.	
Descanso diario entre jornadas	12 horas entre el final de una jornada y principio de la siguiente	
Permiso por enfermedad grave de familiar de 2º grado.	Cinco días hábiles	
Matrimonio y parejas de hecho	15 días naturales	
Derecho a ausentarse por fuerza mayor	Las horas de ausencia equivalentes a cuatro días al año.	



8. Hugo fue contratado con un contrato indefinido tras finalizar el ciclo de Grado Medio de Técnico en Jardinería y Floristería. Transcurridos seis meses, la empresa procede a comunicarle la extinción del contrato alegando en la carta de despido que ha cometido una falta muy grave recogida en el convenio colectivo del sector. La empresa procede a practicar la liquidación, en la que, según observa el joven, se ha incluido el importe correspondiente a las vacaciones que no ha disfrutado.

En este caso, ¿se puede sustituir el descanso anual por una retribución económica?

Sí, las vacaciones son retribuidas y no pueden sustituirse por compensación económica, salvo las siguientes excepciones:

- Cuando la persona trabajadora cesa en la empresa sin haber disfrutado de las vacaciones, que es el caso que presenta el trabajador del ejercicio.
- Cuando la persona trabajadora ha sido contratada por un tiempo inferior al año y no ha disfrutado las vacaciones que le corresponde.

9. Un trabajador lleva en una empresa diez 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 elegir la fecha de disfrute de sus vacaciones entre los meses de verano.

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

b) ¿Con cuánta antelación debe conocer el personal el periodo en el que puede tener vacaciones?

a) El periodo de disfrute de las vacaciones se fija entre la empresa y el empleado de mutuo acuerdo y conforme lo establecido en el convenio colectivo. En caso de desacuerdo será la jurisdicción social la que marque la fecha.

b) Las personas trabajadoras tienen derecho a conocer el periodo vacacional con dos meses de antelación.

10. María del Mar trabaja en una empresa de telefonía. Desde hace dos años su padre, de noventa años, está teniendo dificultades de movilidad porque padece una enfermedad que le impide valerse por sí mismo, por lo que precisa acompañamiento muy frecuente. Puesto que su trabajo consiste en hacer atenciones telefónicas de reclamaciones, considera que puede realizarlo desde su casa y pide la adaptación de su puesto a la modalidad de trabajo a distancia (teletrabajo) para poder conciliar su trabajo con su vida familiar.



¿Podrá solicitar esta trabajadora la adaptación de su puesto? Razona la respuesta.

Sí, en este caso, por el tipo de trabajo, se dan las circunstancias para que la empresa pueda permitir a María del Mar, la adaptación de su puesto a la modalidad de trabajo a distancia (teletrabajo) y poder conciliar su trabajo con su vida laboral.



De camino al mundo laboral

Cada 1 de mayo se celebra el Día del Trabajo, en conmemoración de la huelga que unas trescientas mil personas trabajadoras iniciaron el 1 de mayo de 1886 en Chicago y otras ciudades estadounidenses en busca de un trato más justo y de jornadas laborales de ocho horas (ya que en aquel entonces era normal trabajar más de doce horas al día).

La huelga de La Canadiense, ocurrida hace más de cien años (Barcelona, 1919), consiguió que se estableciera en España la jornada de ocho horas. Fue sin duda un gran éxito de la lucha por los derechos laborales de la clase trabajadora.

Acabas de conseguir tu primer empleo y mañana comienzas a trabajar. En tu contrato se te informa sobre el número de horas que debes realizar y en qué horario, pero hay otras cuestiones que también te interesan, como las horas de entrada y salida del trabajo.

Objetivos

- **Al finalizar estas actividades conocerás la importancia que tiene la jornada laboral dentro de las condiciones de trabajo, debido a su incidencia tanto en la vida laboral como en la familiar y personal.**
- **También descubrirás que el trabajo a turnos y el nocturno pueden influir en la salud de las personas trabajadoras.**

Tareas

1. España fue el primer país en Europa Occidente donde se estableció la jornada de ocho horas al día y cuarenta y ocho a la semana. Se consiguió por el decreto de 3 de abril de 1919, que entró en vigor en octubre de ese mismo año.

¿Sabes cuánto puede durar como máximo la jornada diaria de trabajo en estos momentos?

Consulta el artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores y encontrarás la respuesta.

Para saber más, el alumno puede leer el artículo «Las ocho horas, una conquista histórica», publicado en el periódico ABC, y explicar en varias líneas cómo y cuándo se consiguieron en España la jornada de ocho horas y el descanso semanal.

La jornada de 8 horas se consiguió por Decreto de 3 de abril de 1919 que entró el vigor en octubre de ese mismo año. La norma tuvo su origen en una huelga laboral que hicieron los trabajadores de la empresa La Canadiense por apoyar a sus compañeros despedidos, pero su origen remoto fue la huelga de los mineros vizcaínos en 1890.

En 1904 se aprobó la Ley del descanso dominical.



En el momento actual la jornada semanal es de 40 horas de trabajo efectivo de promedio y en cómputo anual, pues puede pactarse la distribución irregular de la jornada.

El descanso semanal para menores de 18 años es de 2 días ininterrumpidos y para los mayores de edad de día y medio ininterrumpido.

La duración máxima de la jornada diaria de trabajo, en estos momentos, es de nueve horas, salvo que el convenio colectivo establezca otra cosa. Para las personas menores de edad, esta duración se reduce a ocho horas al día.

Artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores. Jornada: La duración de la jornada de trabajo será la pactada en los convenios colectivos o contratos de trabajo, horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual, distribución irregular de la jornada a lo largo del año, respetando los periodos mínimos de descanso...)

2. Comprueba si en tu convenio colectivo se establece una jornada máxima anual, si se prevé la posibilidad de una distribución irregular de la jornada y si se contempla la acumulación de la reducción de jornada por lactancia, así como el teletrabajo.

Haz un cuadro con lo que se indica en dicho convenio y, después, puedes compararlo con el convenio de otro sector.

Puedes utilizar el siguiente recurso:

<https://expinterweb.mites.gob.es/mapas/consultaAvanzada>

El Estatuto de los Trabajadores realiza una regulación general y de mínimos respecto a los derechos de los trabajadores con relación a la jornada de trabajo. Esa regulación puede ser mejorada por la negociación colectiva, siendo la jornada unos de los elementos que suelen negociarse en los convenios.

La actividad puede desarrollarse en las siguientes fases que puede dirigir el docente:

- a) Búsqueda del convenio colectivo del sector correspondiente.
- b) Localización de los artículos relativos a la jornada anual, distribución irregular de la jornada, jornada y lactancia, posibilidad o no de la modalidad de teletrabajo en el sector. Para la localización de los temas de búsqueda se puede utilizar la tabla de contenidos o índice que suelen incluir los convenios colectivos.
- c) Reflejar la búsqueda en un cuadro similar al siguiente:



Jornada máxima anual	
Jornada irregular	
Acumulación de las horas de lactancia	
Teletrabajo	

3. Las empresas adoptan políticas de conciliación de la vida laboral y familiar como medidas de gestión del capital humano que permiten un equilibrio entre las necesidades de la empresa y las de la plantilla.

Reflexiona sobre la siguiente cuestión: cuando se habla de conciliación de la vida laboral, personal y familiar, ¿de qué estamos hablando? ¿Qué ventajas tiene esta circunstancia tanto para la empresa como para la persona trabajadora?

Al hablar de conciliar la vida laboral, personal y familiar estamos refiriéndonos a la posibilidad de poder tener una vida activa y plena en cada uno de estos ámbitos de la vida de cada ser humano. Para ello es preciso que exista un equilibrio entre el horario de trabajo y el tiempo destinado a la vida personal y familiar, de manera que cada faceta aporte a la persona una satisfacción al desarrollarse plenamente en cada ámbito.

Las ventajas son muchas. Para la empresa, una mejor calidad en el trabajo al tener una plantilla más motivada, lo que conlleva una mejora de la productividad y de la competitividad. Para los trabajadores, la satisfacción personal, lo que repercute en una vida más sana tanto para el empleado como para su familia y entorno general. Permite al trabajador vivir con menos o sin estrés.

4. ¿Sabes que estás obligado a fichar al inicio y al final de tu jornada laboral? Las empresas están obligadas a llevar un registro de la jornada de su personal que recoja la hora de entrada y salida.

a) Investiga cuál es la finalidad de esta obligación

b) Señala de qué modos se puede llevar a cabo.

Puede utilizar el siguiente recurso:

<https://www.mites.gob.es/ficheros/ministerio/GuiaRegistroJornada.pdf>

La finalidad que persigue la normativa es aflorar esas posibles horas extraordinarias y garantizar que se cumplan los tiempos de trabajo y de descanso.



La forma de organización y documentación del registro es la que se determine mediante negociación colectiva, acuerdo de empresa, o, en su defecto, decisión del empresario previa consulta con los representantes legales de los trabajadores en la empresa.

El sistema de registro debe ser objetivo, que garantice la fiabilidad, veracidad y no alteración *a posteriori* de los datos y que respete la normativa sobre protección de datos.

El registro debe ser documentado, por lo que cuando se realice por medios electrónicos o informáticos, tales como un sistema de fichaje por medio de tarjeta magnética o similar, huella dactilar o mediante ordenador, la ITSS puede requerir la impresión de los registros correspondientes al periodo que se considere, o bien su descarga o su suministro en soporte informático y en formato legible y tratable. Si el registro se lleva mediante medios manuales tales como la firma del trabajador en soporte papel, puede recabar los documentos originales o solicitar copia de estos.

5. Una medida de flexibilidad laboral es el teletrabajo, modalidad laboral muy eficaz para las empresas y muy atractiva para las personas trabajadoras, ya que facilita la conciliación de la vida personal y profesional.

Identifica las ventajas que puede tener el trabajo a distancia para ambas partes y enuméralas. Poned en común las listas de toda la clase y elaborad una conjunta.

Las ventajas son muchas. Para la empresa, una mejor calidad en el trabajo al tener una plantilla más motivada lo que conlleva una mejora de la productividad y de la competitividad.

Para las personas trabajadoras, la satisfacción personal lo que repercute en una vida más sana tanto para el empleado como para su familia y entorno general. Permite al trabajador vivir con menos o sin estrés.

Ventajas del teletrabajo:

- Trabajar en el momento más adecuado o idóneo.
- Conciliación de la vida laboral y familiar.
- Ahorro del tiempo del desplazamiento.
- Ahorro del gasto de transporte.
- Acceso al mercado laboral de personas con problemas físicos.
- Ahorro de espacio en la empresa.

Esta modalidad de trabajo, el teletrabajo, se ha impuesto por el coronavirus. Aunque superan las ventajas, no es así para todo el mundo.



El profesor o la profesora dirigirá el debate con las ventajas que haya identificado cada alumno y podrá realizar un listado común eligiendo las más significativas identificadas por el grupo y los inconvenientes, que también los tiene.

6. Consulta el artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores y comprueba el derecho de los trabajadores a solicitar adaptaciones de la duración y distribución de la jornada 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.

Adaptación de jornada para favorecer la conciliación laboral

El artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores recoge el derecho de las personas trabajadoras a solicitar las adaptaciones de:

- La duración y distribución de la jornada de trabajo.
- La ordenación del tiempo de trabajo.
- La forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia.

Dichas adaptaciones deberán ser razonables y proporcionadas en relación con las necesidades de la persona trabajadora y con las necesidades organizativas o productivas de la empresa.

Para solicitar cualquiera de las posibilidades de adaptación de jornada no es necesario reducir las horas de trabajo, por lo que no se reduce el salario que se percibe.

¿Durante cuánto tiempo se puede solicitar estas adaptaciones de jornada?

En el caso de que tengan hijos o hijas, las personas trabajadoras tienen derecho a efectuar dicha solicitud hasta que los hijos o hijas cumplan 12 años.

También tendrán derecho a este permiso las personas trabajadoras que tengan necesidades de cuidado respecto de hijos e hijas mayores de 12 años; el cónyuge o pareja de hecho; familiares por consanguinidad hasta el segundo grado de la persona trabajadora, así como de otras personas dependientes cuando, en este último caso, 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 fundamenta su petición. Para estos supuestos no se especifica nada sobre el plazo de solicitud, por tanto, la necesidad de conciliación laboral en este sentido puede surgir en cualquier momento y la posibilidad de solicitud está abierta.

En la negociación colectiva se pactarán los términos para solicitar la adaptación de jornada.

Si no existe regulación en convenio o acuerdo de empresa, el Estatuto de los Trabajadores establece que:



La persona trabajadora deberá solicitar la adaptación de jornada a la empresa. Se aconseja presentarlo por escrito para tener constancia de la solicitud, que puede ser entregada para que la empresa la selle o firme y poder quedarnos con una copia de esta.

La empresa, ante la solicitud de adaptación de jornada, abrirá un proceso de negociación con la persona trabajadora durante un periodo máximo de 15 días, presumiéndose su concesión si no ocurre oposición motivada expresa en este plazo. Muy importante: en esta negociación se debe garantizar la ausencia de discriminación, tanto indirecta como directa.

Finalizado el proceso de negociación, la empresa, por escrito, podrá: comunicar que acepta la petición; plantear una propuesta alternativa que posibilite las necesidades de conciliación laboral; o negarse al ejercicio de la adaptación, en este caso, indicando las razones objetivas en las que se sustenta la decisión.

Las situaciones de desacuerdo serán resueltas mediante el procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social.

Será un trámite urgente y preferente. La persona trabajadora tendrá 20 días hábiles para presentar la demanda ante la Sección de lo Social del Tribunal de Justicia, teniendo que señalarse el acto de la vista dentro de los cinco días siguientes al de la admisión de la demanda y debiendo dictarse la sentencia en el plazo de tres días.

La persona trabajadora tendrá derecho a solicitar el regreso a su jornada o modalidad contractual anterior una vez concluido el periodo acordado o cuando el cambio de las circunstancias así lo justifique.

La ley no establece período mínimo de comunicación por lo que habrá que ver si se establece algún plazo en los convenios colectivos de aplicación.

Teletrabajo o trabajo a distancia, ¿buenas opciones para poder conciliar?

El teletrabajo o trabajo a distancia son buenas opciones para favorecer la conciliación laboral. Estas posibilidades ya existían antes de la pandemia destinadas tanto a conciliar, según el artículo 38.4 del Estatuto de los Trabajadores, como únicamente a desarrollar el trabajo a distancia, regulado en el artículo 13.

A diferencia del trabajo a distancia, el teletrabajo requiere no solo la prestación laboral preferentemente fuera de los locales de la empresa, sino también el uso intensivo de las nuevas tecnologías informáticas y de la comunicación, que deben ser compatible con el derecho a la desconexión digital.

En todo caso, las empresas estarán obligadas a dotar de los medios, equipos, herramientas y consumibles así como al mantenimiento que resulte necesario.

En su caso, la negociación colectiva establecerá la forma de compensación de los gastos derivados para el trabajador de esta forma de trabajo a distancia, si existieran y no hubieran sido ya compensados.



7. Trabajar por la noche y a turnos puede acarrear problemas de salud a las personas trabajadoras.

Visualiza el vídeo que se propone y señala alguna consecuencia de estas jornadas laborales:

https://bit.ly/trabajoaturnos_riesgos

Algunas de las consecuencias negativas del trabajo nocturno y a turnos son las siguientes:

- Provoca fatiga laboral y, por consiguiente, aumenta la accidentalidad laboral.
- Desciende la productividad laboral.
- Los trabajadores nocturnos pierden una media de dos horas de sueño diarias lo que puede provocar el aumento del riesgo de sufrir enfermedades como el cáncer de colon, pulmón, próstata y desórdenes gastrointestinales.
- Disminuyen los reflejos y la concentración.
- La fatiga puede distorsionar las relaciones familiares y personales provocando problemas.

8. Algunas empresas consideran que trabajar menos horas es más productivo y ya hay diferentes compañías que lo han comprobado. Nuestra forma de trabajar ha cambiado y hace falta un modelo nuevo.

Organizad la clase en grupos de tres personas para realizar un debate sobre la siguiente cuestión ¿puede ser productivo trabajar menos?

En cada grupo, cada persona buscará un artículo en Internet sobre alguna empresa que haya implantado un modelo productivo con reducción de horario. Una vez leído el artículo, se elaborará una tabla, en papel o en ordenador, con las ventajas e inconvenientes que puede tener el sistema. Cada grupo tendrá que consensuar si ellos mismos implantarían este sistema en caso de que fueran los responsables de la empresa.

Al finalizar vuestro trabajo, un integrante de cada grupo se convertirá en el portavoz para explicar su decisión al resto de la clase.

En general, existen estudios que ponen de manifiesto la mejora de la productividad que provocan las medidas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal cuando se implantan en las empresas.

Quienes las implantan en sus organizaciones saben que las personas más motivadas son trabajadores que rinden más, aumentándose el esfuerzo en el trabajo en las horas productivas. Estas medidas, a su vez, contribuyen a medir el resultado de los trabajadores



por objetivos frente al tradicional sistema de medir el trabajo por horas de presencia en el puesto de trabajo.

Resumiendo, medir el trabajo en horas de permanencia ya no es rentable. Nuestra forma de trabajar ha cambiado y hace falta un modelo nuevo.

Empresa	Medidas de flexibilidad laboral recogidas en el artículo
Endesa	Entrar a la oficina entre las 07:30 y las 09:00 horas. Su salida está fijada a las 17:30 horas, aunque esta dependerá del horario de entrada y del tiempo que se tome para comer.
Acciona	Tiene establecida una hora de flexibilidad en la entrada y salida del trabajo por el problema de tráfico con el que habitualmente se encuentran sus trabajadores para llegar a la sede de La Moraleja. El grupo dispone de un servicio de autobús para intentar aliviar este problema.
BBVA	En su sede central tienen horario flexible, con entrada entre las 7:30 y las 10 de la mañana y salida una vez realizada la jornada.
Banco Santander	Se practica la flexibilidad responsable, es decir, se permite entrar después de las 9 o librar el viernes por la tarde porque el tiempo se compensa, tanto en la oficina, como en casa.
Ferrovial	Los permisos para comer incluyen un tiempo mínimo de 30 minutos y máximo de una hora. Comer rápido tiene sus ventajas para los empleados, que pueden abandonar su puesto de trabajo a partir de las 17:15 horas.
Repsol	Desarrolla un servicio que permite a sus empleados y empleadas encargar la realización de pequeños recados como ir a la tintorería, a la farmacia o realizar gestiones administrativas. También funciona el teletrabajo para parte de sus empleados.
Enagás	Dispone de un servicio de telefarmacia para sus trabajadores.
Iberdrola	Los empleados pueden abandonar la oficina los viernes a las 14:00 horas. La única condición es que los trabajadores amplíen su jornada laboral en 15 minutos cada día de la semana.
Red Eléctrica de España	Dispone de una bolsa de conciliación de 70 horas que el empleado puede usar a su gusto siempre y cuando reciba autorización de un superior. A esta cifra se suma luego otro paquete de 32 horas que el trabajador puede acumular realizando horas extras en los periodos de más intensidad laboral, y luego librando cuando la actividad se lo permita.
CaixaBank	Tiene una amplia lista de medidas de conciliación que incluyen necesidades familiares y personales.
FCC	Tiene establecido el corte del suministro eléctrico generalizado en sus oficinas generales de Madrid a partir de las 19:00 horas de lunes a jueves, y a las 16:00 horas los viernes. Para permanecer en las instalaciones y contar con luz el empleado deberá tener una autorización expresa de su superior.
Pymes	Se van sumando lentamente a la racionalización de horarios y en mayor grado a las medidas de conciliación.