

6

El tiempo de trabajo y los actuales entornos laborales



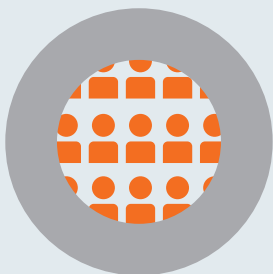
OBJETIVOS

- Comprender y ejercer los derechos y obligaciones relativos al tiempo de trabajo, incluyendo los permisos retribuidos y las posibilidades de reducir la jornada de trabajo.
- Entender que existen jornadas máximas y que deben respetarse los descansos mínimos regulados en la normativa.
- Conocer los actuales entornos de trabajo e identificar las medidas innovadoras que llevan a una nueva cultura empresarial, sus medidas de flexibilización y de conciliación.
- Comprender la importancia de los planes de igualdad.

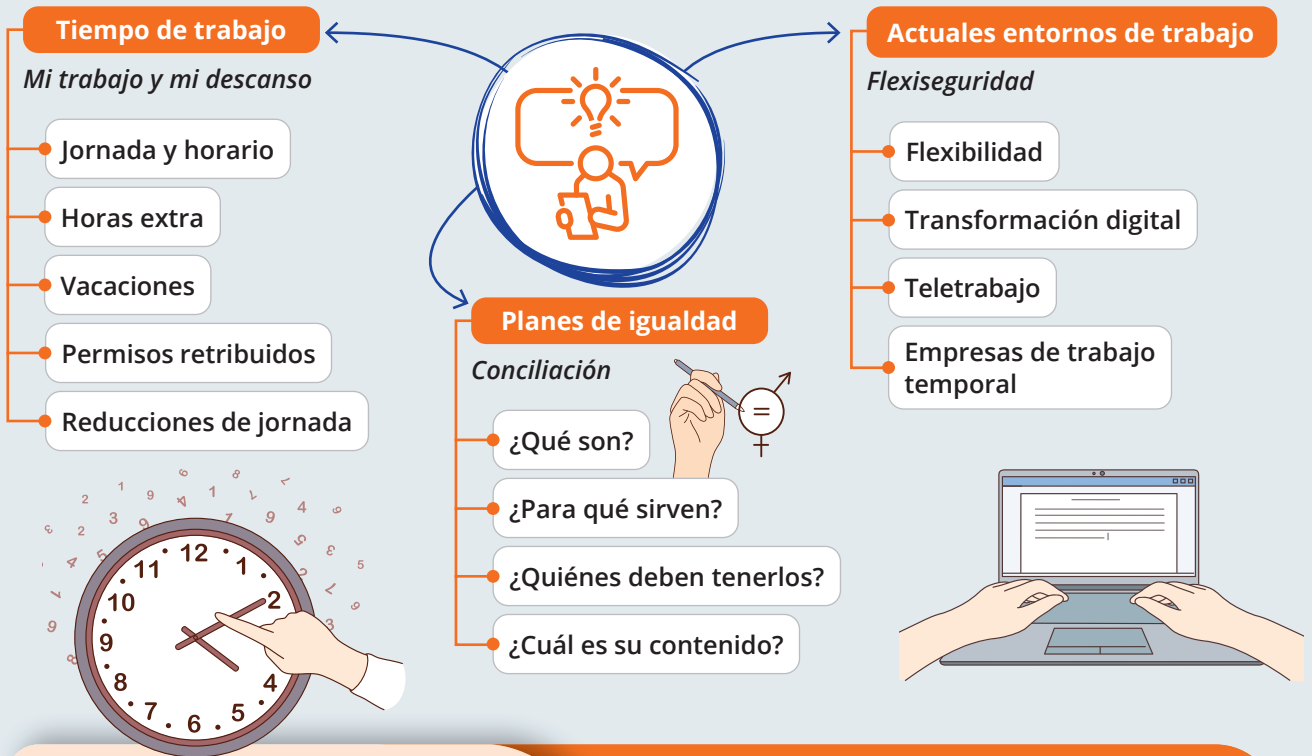


CONTENIDOS

1. La jornada de trabajo y el horario.
2. Las horas extraordinarias y las horas complementarias.
3. Las vacaciones.
4. Los permisos retribuidos y las reducciones de jornada.
5. Los actuales entornos laborales.
6. Los planes de igualdad.



ORDENA TUS IDEAS



REFLEXIONA

Así será la **jornada laboral de 4 días** de Telefónica: **voluntaria, con menos sueldo, pero con una bonificación**

Telefónica está pactando con su comité de empresa que cualquiera de las personas trabajadoras que forman parte de su plantilla pueda acogerse a esta nueva fórmula de trabajo: trabajar 4 días a la semana y librar 3 días.

Acogerse a la jornada laboral de 4 días implica una disminución correspondiente del sueldo, aunque conlleva también una bonificación por parte de la empresa de un 20 % del salario dejado de percibir.

Fuente: www.ondacero.es.



Actividades iniciales

- 1.. ¿Sabes qué significa el término *jornada laboral*?
- 2.. ¿Has oído hablar alguna vez de las jornadas laborales de 4 días a la semana?
- 3.. ¿Crees que esta reducción de jornada laboral conlleva casi siempre una reducción de salario?

1. La jornada de trabajo y el horario

El **tiempo de trabajo** es todo periodo durante el cual la persona trabajadora permanece en el trabajo ejerciendo sus funciones a disposición de la empresa.

¿Qué es la jornada de trabajo?

La **jornada de trabajo** es el número de horas dedicadas a realizar la actividad laboral; puede computarse en horas al día, a la semana o al año.

Los **convenios colectivos** son los que establecen este número de horas, llamado **tiempo de trabajo efectivo**; normalmente no se tiene en cuenta el tiempo que se dedica, por ejemplo, al cambio de ropa, a fichar en la empresa o al transporte.

¿Cuántas horas podemos trabajar?

El **Estatuto de los Trabajadores (ET)** establece una **jornada máxima de 40 horas semanales en cómputo anual**. Esto quiere decir que unas semanas se puede trabajar más de 40 horas y otras menos, siempre que no se superen las 40 horas semanales de media al año. También establece una jornada máxima diaria de **9 horas**, excepto para las personas **menores de 18 años** y las **personas con trabajos nocturnos** cuya jornada máxima diaria nunca debe superar las **8 horas al día**.

Sin embargo, es el **convenio colectivo** el que establece la **jornada máxima** para cada sector de actividad, así que la empresa debe tenerlo en cuenta para establecer las horas de trabajo efectivo.

Existe el **trabajo a jornada parcial**, es decir, no se trabaja el máximo establecido en convenio colectivo, sino menos horas, para lo que se celebra un **contrato de trabajo a tiempo parcial**.

Algunos sectores, debido a sus características singulares o a los flujos de actividad, establecen la **jornada irregular**, esto es, en algunas épocas del año se trabajan más horas y en otras menos, pero deben respetarse siempre los descansos mínimos establecidos normativamente.

Consulta sobre FOL

1

Mi hermano Carlos, de 17 años, ha empezado a trabajar en una tienda los fines de semana. Carlos trabaja 20 horas semanales con horario de 10:00 a 20:00 los sábados y los domingos, y le dan una hora para comer. ¿Es correcta la jornada que realiza?

Solución

No, no es correcta, ya que al ser Carlos menor de edad no puede trabajar más de 8 horas al día.

De 10:00 a 20:00 hay 10 horas, menos la hora que le dan para comer, por lo que son 9 horas y supera el máximo legal diario para menores, que son 8 horas.

Objetivo de Desarrollo Sostenible 8

www

Una meta de este Objetivo de Desarrollo Sostenible es lograr un trabajo digno para todas las personas y la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor, puedes consultarlo en tu versión digital: www.un.org.



Estatuto de los Trabajadores

www

En tu versión digital puedes consultar el artículo 34 del ET sobre la jornada de trabajo: www.boe.es.

Ejemplo de jornadas máximas en los convenios

El Convenio Colectivo de Oficinas y Despachos de la Comunidad de Madrid establece una jornada máxima anual de 1765 horas y el Convenio Colectivo de Comercio de Sevilla establece una jornada máxima anual de 1800 horas.



Resuelve

1• El Convenio Colectivo del Sector de la Construcción establece una jornada máxima anual de 1736 horas. Alba, una empresaria del sector, organiza el calendario laboral de su empresa con 1710 horas.

- ¿Es correcta la actuación de Alba?
- ¿Puede Alba establecer una jornada más reducida para los meses de verano, siempre que se respete la máxima de 1710 horas al año?

¿Tenemos derecho a descansos?

El Estatuto de los Trabajadores establece, además de las **vacaciones anuales**, unos **descansos mínimos obligatorios** con el fin de proteger la salud de las personas trabajadoras. Estos descansos pueden ser retribuidos, como por ejemplo el semanal, o no retribuidos, como el descanso que se da dentro de la jornada.

Descansos mínimos obligatorios	
Dentro de la jornada	<ul style="list-style-type: none"> Los mayores de 18 años: como mínimo 15 minutos, siempre que la jornada diaria supere las 6 horas. Los menores de 18 años: como mínimo 30 minutos, siempre que la jornada diaria supere las cuatro horas y media.
Diario	12 horas entre el fin de una jornada y el comienzo de la siguiente.
Semanal	<ul style="list-style-type: none"> Los mayores de 18 años: al menos un día y medio ininterrumpido (con la posibilidad de acumular este descanso en periodos de hasta 14 días, trabajas 11 días y descansas 3 días). Los menores de 18 años: al menos 2 días ininterrumpidos.
Anual	Un mínimo de 30 días naturales (vacaciones).
Festivos	<p>Todas las personas trabajadoras tendrán al menos 14 días festivos al año:</p> <ul style="list-style-type: none"> 8 festivos nacionales (por ejemplo, 1 de enero, 6 de enero, 12 de octubre). 4 festivos autonómicos. 2 festivos locales.

Los convenios colectivos pueden mejorar estos descansos.

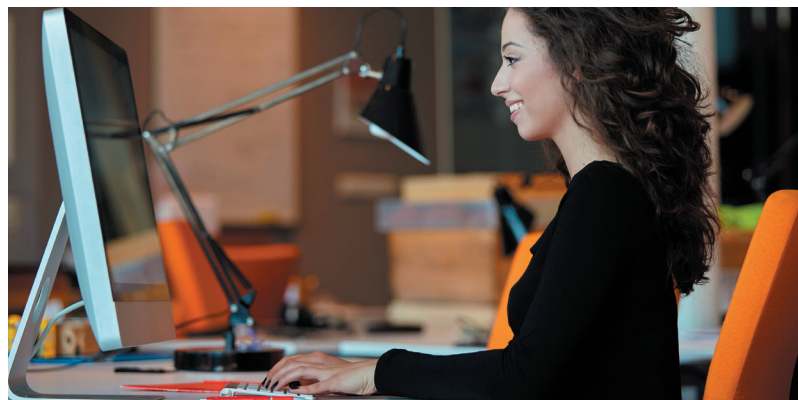
Consulta sobre FOL

2

Alberto, mi empresario, me ha dicho que debo trabajar de manera continuada durante 2 semanas consecutivas y, que, tras esas 2 semanas, tendré 4 días seguidos de descanso. ¿Crees que Alberto puede hacer esto?

Solución

No, la acumulación de 14 días incluye los días de descanso. Si Alberto quiere acumular los días de descanso, como máximo podrás trabajar 11 días seguidos y como mínimo tendrás 3 días de descanso.



Estatuto de los Trabajadores



En tu versión digital puedes consultar el artículo 37 del ET sobre el descanso semanal, fiestas y permisos: www.boe.es.

¿Sabes qué es?

Días naturales: son los 365 días del año.

Días hábiles: son los días desde el lunes hasta el viernes, excluidos los festivos..



Resuelve

2.. Marta, trabajadora de una empresa de informática, tiene una jornada diaria de 9:00 a 19:00, con 1 hora para comer. Trabaja de lunes a viernes, pero algunas semanas le piden que se acerque a la empresa un rato el sábado por la mañana para ver si hay alguna consulta de usuarios que contestar. Marta cree que son demasiadas horas de trabajo.

- ¿Cuántas horas de trabajo efectivo realiza Marta al día?
- ¿Cumple con los descansos mínimos establecidos por ley?
- ¿Tiene razón Marta al pensar que son demasiadas horas de trabajo?

¿Qué queremos decir cuando hablamos del horario de trabajo?

El **horario de trabajo** es la manera en que se van a distribuir las horas de trabajo y de descanso durante la jornada.

Tipos de horarios de trabajo

Las empresas pueden establecer distintos **tipos de horarios de trabajo** según sus necesidades o las preferencias de la persona trabajadora:

- La **jornada continua** (sin interrupción durante la jornada) o la **jornada partida** (con interrupción durante la jornada).
- El **horario rígido** o **flexible** (según haya mayor o menor flexibilidad en las horas de entrada o salida del trabajo).

El horario de trabajo puede establecer **dos tipos de jornada de trabajo**:

- El **trabajo a turnos**: se va rotando en el mismo puesto de trabajo de forma sucesiva en horarios diferentes (mañana, tarde, noche).
- El **trabajo nocturno**: es el que se realiza en horario nocturno, entre las 22:00 y las 6:00; se denomina **trabajador nocturno** al que trabaja en este horario al menos 3 horas de su jornada diaria o si se prevé que va a realizar en ese periodo un tercio de su jornada anual. Tiene **medidas de especial protección**: por ejemplo, las personas menores de edad no pueden realizar trabajos nocturnos, así como el límite de 8 horas diarias de promedio en periodos de 15 días.

Consulta sobre FOL

3

Trabajo de 16:00 a 23:00 como técnico auxiliar de enfermería en un hospital; ¿tengo derecho a cobrar algo más por trabajar de noche?

Solución

Sí, tu empresa debe pagarte un plus de nocturnidad por la hora que realizas de 22:00 a 23:00.

El registro horario

Todas las empresas deben llevar **obligatoriamente un registro de las horas de trabajo** que realiza su personal; este registro debe guardarse durante 4 años. Con ello se pretende combatir las elevadas jornadas de trabajo en algunos sectores de actividad y en algunas empresas y el fraude en algunos contratos de trabajo a tiempo parcial.

¿Cómo puedo registrar la jornada?

Ejemplo 1

María tiene una empresa de informática. Ante la exigencia legal de registrar el horario de su plantilla, se pregunta qué métodos puede utilizar para ello.

Los métodos son muy variados y van desde los sistemas tradicionales de fichaje con tarjeta o huellas dactilares hasta distintas aplicaciones de registro a distancia.

Ponte al día

La Organización Mundial de la Salud y la Organización Internacional del Trabajo alertan de que las jornadas de trabajo prolongadas aumentan las defunciones por cardiopatía isquémica o por accidentes cerebrovasculares.



Resuelve

3•• Califica los siguientes tipos de jornada u horario de trabajo:

- Ana trabaja en una empresa conservera y cada semana tiene un horario distinto; esta semana va de 7:00 a 15:00 y la próxima de 15:00 a 23:00. Esas horas que realiza Ana por la noche ¿tienen la consideración de horas nocturnas? Por tanto, ¿será Ana una trabajadora nocturna cuando tenga ese horario?
- Kevin, el marido de Ana, tiene como hora de entrada las 8:00 y sale siempre a las 16:00. ¿Qué tipo de horario tiene Kevin? ¿Tiene derecho a algún descanso durante su jornada?

2. Las horas extraordinarias y las horas complementarias

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

Por ejemplo, si la jornada termina a las 18:00 y mi jefe o jefa me pide que me quede hasta las 19:00, esa hora de más es una **hora extra**.

¿Qué tipos de horas extra hay?

- Las **horas por fuerza mayor**: son las que se realizan para reparar siniestros u otros imprevistos inevitables, como puede ser una inundación o un incendio. Estas horas **son de obligado cumplimiento** para el trabajador o trabajadora.
- Las **horas estructurales**: son las que se realizan para atender situaciones diversas como periodos punta de producción o ausencias imprevistas. Estas horas **son voluntarias**, salvo que se hayan pactado en contrato o así lo establezca el convenio colectivo. El **límite es de 80 horas extra** al año siempre y cuando no se compensen con descanso.

¿Cómo se pagan las horas extra?

El **pago de las horas extra** puede abonarse en nómina, normalmente con un incremento sobre el valor de la hora ordinaria (lo establece el convenio), o pueden compensarse con descanso; en este caso, debe disfrutarse dicho descanso en los 4 meses siguientes a la realización de la hora extra.

¿Puedo hacer horas extra si tengo una jornada parcial?

Sí, las personas con **jornada parcial** pueden realizar horas extra por fuerza mayor, pero horas estructurales no. Lo que sí pueden hacer son **horas complementarias**; estas horas pueden pactarse en contrato o realizarse de forma voluntaria si la empresa las ofrece. Se retribuyen igual que la hora ordinaria y cotizan de la misma forma. El Estatuto de los Trabajadores y los convenios colectivos establecen límites en cuanto al número de horas complementarias que pueden realizarse. El límite máximo es no llegar nunca a una jornada de trabajo completa.

Consulta sobre FOL

4

Mi jefa me ha pedido que me quede a trabajar 2 horas más. ¿Tengo obligación de hacerlo? Si lo hago y mi salario es de 8,8 €/hora, ¿cuánto me pagará si en mi convenio se establece un incremento del 15 % para las horas extra?

Solución

Si no has firmado nada en tu contrato sobre la obligatoriedad de hacer horas extra o no lo pone en el convenio, no tienes obligación de hacerlas porque son voluntarias. Si las haces, cobrarás 10,12 € por cada hora extra (el 15 % de 8,8 € es 1,32 €).

Ponte al día

¿Quién es Max?

Es el robot de trabajo que vigilará los negocios y sabrá si se pagan las horas extraordinarias.

El algoritmo detectará e incluso podría llegar a sancionar por dos tipos de infracción:

- El exceso de horas extra.
- Las horas extra no remuneradas.

Horas extra

Prohibiciones:

- Menores (en ningún caso).
- Personas en trabajos nocturnos.
- Contratados en formación en alternancia.

Estos dos últimos casos solo pueden hacer horas extra para reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes.



Resuelve

4•• Eres la delegada de personal de una pequeña empresa. Tu jefa te pide ayuda para cerrar turnos en un momento complicado debido a la entrada de un cliente. Esta situación se va a alargar durante 4 meses. Teniendo en cuenta la situación de tus compañeros y compañeras, ¿quién crees que podrá hacer horas extraordinarias?

- Fátima ha presentado su baja voluntaria en la empresa para dentro de 20 días y ha realizado este año 75 horas extraordinarias retribuidas por inventario.
- Archival, de 17 años, no ha realizado horas extra de ningún tipo.
- Eduardo tiene un contrato a tiempo parcial con pacto de horas complementarias.
- Alicia tiene horario nocturno.

3. Las vacaciones

Las **vacaciones** son el periodo de descanso anual remunerado al que se tiene derecho al estar trabajando en una empresa.

¿Quién decide cuántos días tendré de vacaciones?

Todas las **personas trabajadoras tienen derecho a unos días de descanso anual** para poder recuperarse del cansancio mental y físico producido por el trabajo, independientemente del tipo de contrato o de la jornada laboral que tengan; es decir, una persona que trabaja un 60 % de la jornada tiene los mismos días de vacaciones que una persona que trabaja a jornada completa. El periodo de disfrute se acuerda entre las partes.

El Estatuto de los Trabajadores establece como mínimo **30 días naturales de vacaciones** para quien permanezca en la empresa durante 1 año completo y la parte proporcional si ha trabajado menos de 1 año, pero serán los convenios colectivos quienes especifiquen estos días de vacaciones; pueden ampliarlos o modificarlos.

Por ejemplo, el Convenio Colectivo de Empresas de Consultoría establece unas vacaciones mínimas anuales de 23 días hábiles.

¿Puedo cambiar los días de vacaciones por dinero?

Las **vacaciones son un derecho irrenunciable** y no son sustituibles por dinero, salvo que se extinga la relación laboral y la persona trabajadora no haya podido disfrutarlas. En este caso, las vacaciones generadas y no disfrutadas se incluirán en el finiquito y se pagarán según el salario habitual que se viniera percibiendo.

¿Qué pasa con mis vacaciones si estoy de baja?

Por regla general, las vacaciones deben disfrutarse dentro del año natural. Si la **persona trabajadora está de baja** por incapacidad temporal o **disfrutando de su permiso por nacimiento y cuidado de menor**, podrá disfrutarlas una vez terminados estos periodos de suspensión.

Consulta sobre FOL

5

Trabajo en una empresa haciendo una sustitución desde el día 1 de marzo y mi contrato de trabajo se extingue el 18 de septiembre de ese mismo año, por incorporación de la persona sustituida.

¿Cuántos días de vacaciones me corresponden este año teniendo en cuenta que mi convenio colectivo establece 32 días naturales de vacaciones?

Solución

Del 1 de marzo al 18 de septiembre hay 202 días de trabajo; por lo tanto, hacemos una regla de tres: si por 365 días tienes derecho a 32 días, por 202 días tienes derecho a 17,7 días de vacaciones.

Estatuto de los Trabajadores



En tu versión digital puedes consultar el artículo 37 del ET sobre el descanso semanal, fiestas y permisos, y el artículo 47 sobre la reducción de jornada y la suspensión del contrato de trabajo: www.boe.es.

Calendario laboral

La dirección de la empresa debe elaborar anualmente el calendario laboral del centro de trabajo y exponerlo en un lugar visible. En él aparecerán la jornada laboral, los días de descanso, los festivos y el periodo de vacaciones.

Repasa con Educaplay



Alcanza la orilla sin hundirte demostrando lo que sabes de la jornada de trabajo y las vacaciones en tu teléfono móvil o en tu versión digital.



Resuelve

5•• Joan ha disfrutado de 11 días de vacaciones en el mes de junio; ¿cuántos días de vacaciones le quedan pendientes de disfrutar? Si cobra a 47 € el día de trabajo, ¿cuánto le incluirá el empresario o empresaria en la nómina?

6•• Una trabajadora de una empresa textil solo trabaja la mitad de la jornada, lleva más de 1 año en la empresa y se pregunta a cuántos días de vacaciones tendrá derecho.

4. Los permisos retribuidos y las reducciones de jornada

Los **permisos retribuidos** son los días en los que las personas trabajadoras pueden faltar al trabajo sin que se le descuente ese día de su sueldo.

¿Tiene obligación mi empresa de darme algún día de permiso retribuido?

Sí, la **empresa está obligada a conceder permisos retribuidos** siempre que se avise y justifique la situación.

Situaciones establecidas en el Estatuto de los Trabajadores que dan derecho a estos días de permiso:

Matrimonio.	15 días naturales.
Fallecimiento, enfermedad grave o intervención quirúrgica de un familiar.	2 días o 4 si requiere desplazamiento.
Traslado de domicilio (mudanza).	El día del traslado.
– Cumplimiento de un deber inexcusable. – Clases de preparación al parto. – Asistencia a exámenes oficiales.	El tiempo indispensable para su realización.
Bebés prematuros o que necesitan hospitalización.	1 hora al día.
Funciones sindicales y de representación.	El tiempo establecido legalmente.
Nacimiento, adopción, guarda o acogimiento.	1 hora al día para el cuidado del lactante hasta que cumpla 9 meses.

¿Puedo adaptar mi jornada a mi situación familiar?

El Estatuto de los Trabajadores establece medidas tanto de **reducción** como de **adaptación de jornada**, con el objetivo de conciliar la vida laboral y familiar de las personas trabajadoras, por ejemplo, la **reducción de jornada por cuidado de familiares o por cuidado de hijo o hija de hasta 12 años o mayores con necesidades especiales** (conlleva una reducción proporcional de salario). También se podrá solicitar la adaptación de jornada en los mismos casos.

Consulta sobre FOL

6

Me dice mi empresario que, debido a la falta de suministros por parte de los proveedores, me va a reducir de forma temporal la jornada en un 50 %. ¿Puede hacer esto legalmente?

Solución

Sí, esta es una de las causas establecidas en el artículo 47 del ET para poder reducir temporalmente la jornada laboral, con reducción proporcional de salario. El porcentaje está dentro del intervalo del 10 % y el 70 %.

Presta atención

- Es obligatorio avisar a la empresa y justificar la causa del permiso.
- El convenio colectivo puede mejorar estos permisos.

Otras reducciones de jornada

- **Por condición de víctima de violencia de género:** para su protección o asistencia social.
- **Por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción:** con reducción de jornada y salario de entre un 10 % y un 70 %.

Repasa con Educaplay



Pon a prueba tus conocimientos sobre permisos retribuidos resolviendo un crucigrama en tu teléfono móvil o en tu versión digital.



Resuelve

- 7•• En tu empresa te han elegido representante de los trabajadores por tus conocimientos de Derecho Laboral al estudiar el módulo de FOL en tu ciclo formativo y acuden a ti para asesorarse en diversas cuestiones. ¡Demuestra lo que sabes!
- Nuria pregunta sobre los días de permiso retribuido que le corresponden por la operación ambulatoria que precisa reposo domiciliario de su hija Sara.
 - Jonathan quiere saber cuántos días le corresponden por mudanza y cómo debe acreditarlo.
 - Felipe quiere saber si tiene permiso retribuido para realizar los exámenes de la ESO que está estudiando a distancia.
 - Rubén pregunta cuándo puede disfrutar sus vacaciones si le han coincidido con su periodo de permiso por nacimiento y cuidado del menor.

5. Los actuales entornos laborales

Los escenarios en los que se desarrolla el trabajo están cambiando de forma muy rápida y las empresas deben estar preparadas para **adaptarse a ese nuevo entorno laboral**, conocer sus características y aprovecharlas al máximo. Este es el reto de las empresas en la actualidad.

¿Cuáles son las características de los actuales entornos de trabajo?

Los actuales entornos de trabajo se caracterizan por la **flexibilidad** y la **digitalización**:

Flexibilidad laboral

Ventajas:

- Hace posible conciliar la vida laboral y personal.
- Reduce el absentismo debido a la flexibilidad horaria.
- Se incrementa el compromiso de las personas trabajadoras con la empresa.
- Aumenta la satisfacción laboral, por ejemplo, al cambiar de tareas.

FLEXIBILIDAD

Favorece los cambios y la adaptación a ellos

FUNCIONAL

Cambio de tareas, de departamento o de grupo de trabajo. Importancia del trabajo en equipo

EN LOS ESPACIOS

Por ejemplo, el teletrabajo o los espacios de trabajo colaborativos

SALARIAL

Una parte de la remuneración es fija y otra variable, en función de los objetivos

DE PLANTILLA

Subcontratación a otras empresas, *outsourcing* (empresas externas que gestionan procesos específicos o una parte de la empresa) y empresas de trabajo temporal (ceden trabajadores de forma temporal)

HORARIA Y DE JORNADA

Pueden darse reducciones de jornada y cierta flexibilidad en el horario de entrada y salida (son medidas de conciliación)

DIGITALIZACIÓN

El uso de nuevas tecnologías produce en las empresas

UNA MEJORA DE LOS PROCESOS

UNA TRANSFORMACIÓN INTEGRAL

UN APORTE DE COMPETITIVIDAD

1 Características de los actuales entornos de trabajo.

¿Qué significa el término flexiseguridad?

La **flexiseguridad** pretende dotar a las empresas de mayor **flexibilidad** para que poder adaptarse a los cambios y, a la vez, dar **seguridad** a las personas trabajadoras en su empleo, a través de medidas de control de la actuación de las empresas y de protección social.

Por ejemplo, la ley facilita la utilización de contratos temporales a la vez que dota a estos de la misma cobertura social que un contrato indefinido.

Consulta sobre FOL

7

Soy un autónomo sin empleados y quiero saber si tengo derecho a alguna ayuda del Gobierno para digitalizar mi empresa.

Solución

Sí, tienes derecho al llamado Kit Digital, con un importe máximo de 2000 € para implantar soluciones digitales, siempre que cumplas con algunos requisitos como, por ejemplo, estar al corriente del pago de impuestos.

Flexibilidad laboral

Desventajas:

- Su implantación es difícil en algunas empresas, por ser muy pequeñas, por el tipo de clientes o por el sector de actividad.
- Se pierde vinculación con la empresa, por ejemplo, en el teletrabajo.
- Puede haber problemas al fijar objetivos con personas trabajadoras poco autónomas.

Ponte al día

www

Kit Digital es un programa del Gobierno de España que otorga ayudas económicas para digitalizar empresas españolas. En tu versión digital puedes conocer más sobre este tema:

www.acelerapyme.gob.es/kit-digital.

¿En qué consiste el teletrabajo?

La reciente crisis originada por la COVID-19 ha supuesto una transformación en las formas de organización del trabajo y una consecuencia de ello es el **teletrabajo**.

La **Ley de Trabajo a Distancia** regula esta modalidad de flexibilidad laboral en la que se realiza el trabajo fuera de la empresa de manera regular. La ley diferencia entre:

- **Trabajo a distancia:** se realiza en el domicilio de la persona trabajadora o en otro lugar elegido por ella.
- **Teletrabajo:** si además se utilizan sistemas informáticos o medios telemáticos.

¿Cuántos días puedo teletrabajar y quién me paga los gastos?

Depende de lo que se negocie con la empresa, pero, siempre que el **teletrabajo ocupe al menos un 30 % de la jornada laboral, se considera trabajo a distancia**; la persona empleadora está obligada a sufragar los gastos.

¿Qué son las empresas de trabajo temporal?

Otra forma de flexibilidad empresarial es la **subcontratación de parte de la plantilla a través de las empresas de trabajo temporal (ETT)**.

La **Ley de Empresas de Trabajo Temporal** regula estas organizaciones, cuya actividad consiste en poner temporalmente a disposición de otra empresa, llamada **empresa usuaria**, personal contratado por la ETT.

Si me contrata una ETT, ¿quién me hace el contrato? ¿Y quién me paga?

Es la **ETT quien te contrata**, tú prestas tus servicios en la empresa usuaria, que es la que tiene las facultades de dirección y control sobre tu trabajo. **La ETT es la que paga tu salario**, siempre según el convenio de la empresa usuaria, y la que paga la cotización a la Seguridad Social. Todos los costes de la ETT los asume la empresa usuaria, nunca la persona trabajadora.

Consulta sobre FOL

8

Llevo 4 años trabajando en la misma empresa y la persona responsable de mi sección me ha comunicado que, a partir del próximo mes, comenzará a teletrabajar todos los días de la semana, ya que la empresa quiere reducir costes. ¿Pueden obligarme a teletrabajar?

Solución

No, el teletrabajo es siempre voluntario tanto para empresa como para la persona trabajadora, no se puede obligar a ninguna de las partes.

Debe firmarse siempre un acuerdo en el que se establezcan las condiciones de forma clara.

Ley de Trabajo a Distancia



En tu versión digital puedes consultar la Ley de Trabajo a Distancia: www.boe.es.

Ejemplo de trabajo a distancia y teletrabajo

Si te contrata una empresa para trabajar desde casa llenando cajas con determinados productos, es **trabajo a distancia**.

Pero si trabajas en una empresa de consultoría informática y lo haces desde casa varios días, conectándote a la empresa o con los clientes y compañeros o compañeras a través del ordenador, es **teletrabajo**.

Ley de Empresas de Trabajo Temporal



En tu versión digital puedes consultar la ley de Empresas de Trabajo Temporal: www.boe.es.



Resuelve

8.. A Eugenio le llaman de una ETT para decirle que va a trabajar en una clínica odontológica como auxiliar. Le van a hacer un contrato de sustitución de una trabajadora que acaba de dar a luz. Le explican que el contrato de trabajo se lo hará la ETT, pero que será la clínica la encargada de pagarle el salario y que como tienen que pagar los servicios de la ETT, se le descontará de la nómina un 10 %.

- ¿Puede la ETT hacer este tipo de contratos?
- ¿Es correcto que sea la clínica quien pague a Eugenio?
- ¿Es legal que le quiten un 10 % de la nómina para pagar a la ETT?

6. Los planes de igualdad

Los **planes de igualdad** son un conjunto de medidas para alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y para eliminar la discriminación por razón de sexo.

¿Todas las empresas están obligadas a tener un plan de igualdad?

Las **empresas que tengan una plantilla de 50 personas trabajadoras o más están obligadas a tener un plan de igualdad**; también aquellas que, aunque no lleguen a esta cifra, lo tengan establecido en su convenio colectivo, y, por último, cuando la autoridad laboral obligue a una empresa a ello si se encuentra dentro de un procedimiento sancionador.

Para realizar el cómputo de la plantilla se tienen en cuenta todas las personas trabajadoras, incluidas aquellas con contrato de trabajo a tiempo parcial, las temporales y las contratadas a través de una ETT.

¿Cuál es el contenido de estos planes de igualdad?

Los planes de igualdad pueden contemplar, entre otras, las siguientes materias:

- Mecanismos de acceso al empleo.
- Medidas sobre cómo establecer la clasificación de las personas trabajadoras, sus posibilidades de promoción y ascensos en la empresa.
- Fórmulas retributivas igualitarias.
- Medidas de ordenación del tiempo de trabajo para conciliación de la vida familiar y laboral.
- Mecanismos de prevención del acoso por razón de sexo.
- Formación.

Consulta sobre FOL

9

Tengo una empresa con una plantilla de 63 personas a mi cargo y me han dicho que tengo obligación de tener un plan de igualdad en la empresa. ¿Es correcto? Si tuviera esa obligación, ¿qué medidas debería implantar?

Solución

Sí, como la plantilla es superior a 50 personas, tienes obligación de implantar un plan de igualdad en tu empresa. Por ejemplo, algunas medidas concretas podrían ser:

- Difusión de candidaturas, vacantes, acciones formativas, etc., utilizando canales de comunicación que garanticen el acceso tanto de mujeres como de hombres.
- Uso de lenguaje e imágenes no sexistas en la comunicación de la empresa.
- Preferencia, en igualdad de condiciones, a la contratación o a la promoción de mujeres.

Ponte al día



El Ministerio de Igualdad ha elaborado una guía para elaborar planes de igualdad en las empresas, que puedes consultar en tu versión digital: www.igualdadেনlaempres.es.

Objetivo de Desarrollo Sostenible 5



Una meta de este Objetivo de Desarrollo Sostenible es asegurar la participación plena de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles.



Puedes consultarlo en tu versión digital: www.un.org.

Repasa con Genially



Pon a prueba tus conocimientos sobre las horas extra y los actuales entornos laborales jugando con una Caída genial en tu teléfono móvil o en tu versión digital.



Resuelve

9 Ernesto trabaja en el Departamento de Recursos Humanos de su empresa y le han pedido que se informe sobre si tienen o no que hacer un plan de igualdad en su centro de trabajo.

En la empresa prestan sus servicios 43 personas con contrato de trabajo indefinido, 2 con contrato temporal, 7 pertenecen a una ETT y 6 vienen de una subcontrata.

Ayuda a Ernesto.

Actividades finales

Lee las siguientes preguntas y escribe en tu cuaderno la respuesta.



Más actividades en tu versión digital

Practica

- El número de horas que la persona trabajadora dedica a realizar su actividad laboral se denomina .
- Si trabajo menos horas de las establecidas en mi convenio colectivo tengo una jornada .
- Señala el número máximo de horas extraordinarias retribuidas al año que se puede trabajar.
- Indica si son verdaderas o falsas las siguientes afirmaciones:
 - Las personas trabajadoras menores de 18 años tienen derecho a un descanso de 30 minutos cuando su jornada diaria continuada excede de cuatro horas y media.
 - La hora extraordinaria siempre tiene que compensarse económicamente con un valor superior a la hora ordinaria.
 - Se considera trabajo nocturno el realizado entre las 21:00 y las 06:00 del día siguiente.
 - Las personas trabajadoras nocturnas no pueden realizar horas extraordinarias.
 - El descanso semanal de los menores de edad es de 2 días ininterrumpidos.
- Indica cuál es la duración mínima de las vacaciones anuales según lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores y cómo se fija su disfrute.
- Todas las personas trabajadoras tienen días festivos al año que serán retribuidos.
- ¿A cuántos días de permiso retribuido tengo derecho si operan a mi padre en una Comunidad Autónoma distinta a la mía?
- Se tiene derecho a reducción de jornada por guarda legal de un menor de hasta .
- ¿Puede la empresa reducir mi jornada por causas económicas? ¿Cuál será la consecuencia?
- ¿En qué tipo de flexibilidad empresarial encuadras las siguientes medidas?
 - La empresa decide que el Departamento Comercial recibirá un bono a final de año en función del incremento de clientes.
 - Para llevar a cabo las tareas de limpieza de la empresa, se subcontratan los servicios de una empresa de limpieza.
 - Las personas trabajadoras tienen la opción de trabajar desde casa unos días a la semana.
- ¿En qué situaciones es obligatorio para las empresas tener un plan de igualdad?



Atrapa el fake... si lo hay

Identifica si las condiciones laborales de las siguientes personas trabajadoras son correctas y, si no lo son, señala el motivo:

- Marisa, de 19 años, trabaja de lunes a viernes de 10:00 a 17:30 y los sábados de 9:00 a 14:30. Tiene un descanso para el bocadillo de 30 minutos.
- Rodrigo, menor de edad, realiza 35 horas semanales distribuidas de lunes a domingo de 16:00 a 23:00 y libra 2 días consecutivos que van rotando semana a semana.
- Diego trabaja esta semana a turnos con los siguientes horarios: lunes y martes de 17:00 a 0:00; miércoles, jueves y viernes de 8:00 a 15:00.
- Diana trabaja esta semana a turnos con los siguientes horarios: lunes de 17:00 a 0:00, martes de 16:00 a 23:00, viernes, sábado y domingo de 10:00 a 17:00.





Profundiza

Lee las siguientes preguntas y escribe en tu cuaderno la respuesta. Estas actividades pueden hacerse de forma individual o en equipos.

Trabaja la competencia digital

Realiza un cuadro comparativo entre lo que establece el Estatuto de los Trabajadores en materia de tiempo de trabajo y lo que especifica o mejora el convenio colectivo de tu sector laboral. Para ello, debes responder a cuestiones como estas:

- Número de horas máximas de jornada anual.
- Número de horas de trabajo a la semana o al día.
- Número de días de descanso semanal y su distribución.
- Número de días de vacaciones anuales y si son naturales o laborables.
- Acerca de las horas extra: límites y compensación.
- Sobre los permisos retribuidos: situaciones y días de permiso.

Para la realización del cuadro comparativo puedes utilizar la herramienta Canva (www.canva.com); en ella puedes localizar distintos modelos de plantilla. En tu versión digital puedes ver 2 ejemplos de plantilla.

Trabaja con vídeos

- Visiona en tu versión digital el siguiente vídeo sobre conciliación de la vida laboral y familiar: www.fesmcmadrid.org/es; posteriormente, contesta a las siguientes preguntas:
 - ¿En qué casos puede la persona trabajadora pedir reducción o adaptación de la jornada laboral?
 - ¿Esta reducción horaria conlleva reducción salarial?

- Visiona en tu versión digital el siguiente vídeo sobre las mujeres directivas en España hoy: www.hoy.es/; posteriormente, contesta a las siguientes preguntas:

- ¿Qué porcentaje de mujeres ocupa puestos directivos en las empresas españolas?
- ¿Cuáles son las áreas empresariales en las que se dan mayor número de mujeres con cargos directivos?

Investiga en Internet

- El Estatuto de los Trabajadores establece un descanso mínimo de 15 minutos en jornadas superiores a 6 horas diarias. ¿Será retribuido este descanso? Puedes encontrar información en tu versión digital: www.boe.es.
- ¿Existe en el Estatuto de los Trabajadores alguna limitación respecto al establecimiento de los turnos rotativos?
- Encuentra información sobre horas complementarias, establecimiento y límites. Puedes encontrar el artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores en tu versión digital: www.boe.es.
- Respecto a los planes de igualdad, ¿en qué momento debe realizarse el cómputo de la plantilla? Puedes encontrar información en tu versión digital: www.igualdadenaempresa.es.
- Investiga en qué consiste el *smart working* y diferéncialo del teletrabajo. Puedes encontrar información en tu versión digital: www.personio.es.

Reto final

- Lee el artículo 12.5. del Estatuto de los Trabajadores sobre las horas complementarias en tu versión digital: www.boe.es.
- Posteriormente, realiza una infografía en la que se vean las características de las horas extraordinarias y las de las horas complementarias.

Para ello, puedes registrarte en Infogram (www.infogram.com) y elegir el servicio gratuito que tiene para realizar infografías.

- Elige una plantilla y realiza tu infografía. En tu versión digital te mostramos un modelo.



Evaluación

Anota en tu cuaderno la opción correcta.

- ¿Cuál es la jornada máxima establecida legalmente?
 - 40 horas semanales.
 - 40 horas semanales en cómputo anual.
 - No hay límite en la jornada de trabajo.
- Una persona tiene la condición de trabajadora nocturna si:
 - Siempre trabaja entre las 22:00 y las 6:00.
 - Realiza 3 horas en el horario anterior.
 - Todas las respuestas son correctas.
- Indica qué horas extraordinarias puede realizar Marta, que tiene 17 años:
 - Por acumulación de pedidos.
 - Por inventario.
 - Para reparar siniestros por un incendio.
- ¿A cuánto le pagan a Juan las horas extraordinarias si se las abonan a un 70 % más que la hora ordinaria, que vale 12 €?
 - A 8,4 € la hora.
 - A 19 € la hora.
 - A 20,4 € la hora.
- Pedro tiene 18 años; ¿cuántos días de descanso semanal mínimo le corresponden?
 - Un día y medio.
 - 2 días consecutivos.
 - 2 días, pero no consecutivos.
- Marisa, que ha trabajado 280 días, tiene derecho a:
 - 30 días de vacaciones.
 - 10,06 días de vacaciones.
 - 23,01 días de vacaciones.
- Los días festivos:
 - Los decide la empresa.
 - En total son 14 días retribuidos.
 - Todas las respuestas son correctas.
- Señala cuál de estas frases es verdadera:
 - Las vacaciones siempre son 30 días hábiles.
 - La ETT es la encargada de pagar tu salario.
 - Al reducir la jornada por cuidado de menor, no se reduce proporcionalmente el salario.
- La flexiseguridad se refiere a:
 - La libertad para elegir trabajo.
 - Medidas flexibles pero seguras en la relación laboral.
 - La posibilidad del empresario de modificar horarios.
- Es verdad que los planes de igualdad:
 - Son obligatorios para todas las empresas.
 - Deben implantarse en empresas con al menos 20 personas trabajadoras.
 - Deben implantarse en empresas con al menos 50 personas trabajadoras.



Evalúa jugando

Puedes evaluar tus conocimientos sobre los contenidos de esta Unidad a través de Kahoot; lo encontrarás en tu versión digital: <https://create.kahoot.it>.



No olvides

- La **jornada de trabajo** máxima se establece en convenio colectivo.
- Las **horas extra** son voluntarias.
- Las **personas trabajadoras a tiempo parcial** no pueden hacer horas extra, solo complementarias.
- Las **vacaciones son retribuidas e irrenunciables**.



Proyecto

Puedes realizar la ficha del proyecto que encontrarás en tu versión digital.