



# *Guia laboral bàsica*

**L'ORDENACIÓ DEL TEMPS DE TREBALL**

*intersindical-csc.cat*



## CAPÍTOL 5 . LA ORDENACIÓ DEL TEMPS DE TREBALL

Durada

Distribució

Descans setmanal

Còmput

Treball nocturn

Treball per torns

Hores extres

Hores complementàries

Vacances

Calendari laboral

Llicències retribuïdes

Reducció de jornada

Lactància

Naixement de fill prematur

Guarda legal

Cura d'un familiar

Cura de fills malalts (càncer o malalties greus)

Concreció horària

Reducció o adaptació de jornada per a víctimes de la violència de gènere

## **CAPÍTOL 5**

### **L'ORDENACIÓ DEL TEMPS DE TREBALL**

R.D.2001/83 arts. 45,46 i 47, R.D.L.G. 1/95 arts. 34, 35.3, 37 i Disp. Trans. 5<sup>a</sup>, R.D.1561/95

#### **Durada**

Art. 34.1 del R.D.L.G. 1/95

- La durada de la jornada de treball és la pactada als convenis col·lectius o al contracte de treball.
- La durada màxima de la jornada ordinària de treball és de 40 hores setmanals de treball efectiu de mitjana en còmput anual.

#### **Distribució**

Art. 34.2 del R.D.L.G. 1/95

L'expressió "treball mitjana" suposa la possibilitat de pactar a través de conveni col·lectiu o per acord d'empresa la distribució irregular de la jornada durant l'any. Si no hi ha pacte, l'empresa pot distribuir de manera irregular durant l'any el 10% de la jornada de treball.

La distribució ha de respectar sempre els períodes mínims de descans diari i setmanal previstos a la Llei i el treballador ha de conèixer amb un preavís mínim de 5 dies el dia i l'hora de la prestació del treball resultant d'aquesta distribució irregular.

Entre la finalització d'una jornada i l'inici de la següent ha d'haver-hi com a mínim 12 hores. El nombre d'hores ordinàries de treball efectiu no pot ser superior a 9 (8 hores en menors de 18 anys) excepte que en conveni col·lectiu o en pacte entre l'empresa i els representants dels treballadors s'acordi una distribució diferent del temps de treball diari, respectant sempre el temps de treball entre jornades. Hi ha excepcions al Decret de jornades especials.

Quan la jornada diària continuada excedeixi de 6 hores (4,5 hores per a menors de 18 anys) s'ha d'establir un descans d'almenys 15 minuts (30 en el cas de menors de 18 anys).

Aquest descans es considera temps efectiu de treball quan s'hagi establert per conveni col·lectiu o contracte de treball.

## **Descans setmanal**

Art. 37 del R.D.LG. 1/95

Els treballadors tenen dret a un descans mínim setmanal de dia i mig ininterromput (menors de 18 anys 2 dies acumulable per períodes de fins a 14 dies).

Per conveni col·lectiu es pot autoritzar que hi hagi acord entre empresa i treballador que permeten distribuir els descansos acumulant-se a vacances. Aquests descansos no poden substituir-se per compensació econòmica.

## **Còmput**

Art. 34.5 del R.D.LG. 1/95

El temps de treball es computa de manera que tant a l'inici com al final de la jornada el treballador estigui al seu lloc de treball (hi ha feines que per la brutícia o les característiques de la feina a realitzar es pot disposar de temps de feina per a la neteja i posada a punt de màquines, uniformes).

Al comerç i l'hostaleria amb acord de l'empresa o per conveni col·lectiu poden acumular-se mig dia de descans setmanal per períodes de fins a 4 setmanes o la seva separació respecte del corresponent dia sencer per al gaudi en un altre dia de la setmana.

## **Treball nocturn**

Art. 36.1 del R.D.LG. 1/95

És el treball realitzat entre les 10 de la nit i les 6 del matí.

Es considera treballador nocturn el que realitza normalment una part no inferior a 3 hores diàries en període no nocturn o el que pugui realitzar en aquest període horari una part no inferior a un terç de la seva jornada anual.

La jornada dels treballadors nocturns no pot excedir de 8 hores diàries de mitjana en un termini de 15 dies i no poden fer hores extres, només per a prevenir i reparar sinistres o danys extraordinaris i urgents (també en el treball per torns en cas d'irregularitats en el relleu dels torns per causes no imputables a l'empresa) aquestes ampliacions de jornada s'han de compensar en el termini de 4 setmanes.

En el treball nocturn ha d'haver una retribució específica que es determina a la negociació col·lectiva, excepte que s'hagi establert atenent a que el treball és nocturn per la seva pròpia naturalesa o bé, que s'hagi acordat la compensació d'aquest treball per períodes de descans. Art. 36.2 del R.D.LG. 1/95.

Cap treballador, excepte adscripció voluntària, ha de restar en torn nocturn més de dues setmanes consecutives.

Els treballadors nocturns han de gaudir d'un nivell de protecció en matèria de salut i seguretat adaptat a la naturalesa del treball.

També se'ls ha de garantir una avaluació gratuïta de salut abans de l'afectació a un treball nocturn i posteriorment a intervals regulars en els termes que s'estableixi a la normativa específica en la matèria.

## **Treball per torns**

Art. 36.3 del R.D.LG. 1/85

És la organització del treball en equips segons la qual els treballadors ocupen successivament els mateixos llocs de treball, segons un cert ritme, continu o discontinu, implicant per al treballador la necessitat de prestar els seus serveis en hores diferents en un període determinat de dies o setmanes.

A les empreses amb processos productius continus durant les 24 hores del dia, en l'organització del treball dels torns s'ha de tenir en compte la rotació d'aquests i que cap treballador estigui en el de nit més de dues setmanes consecutives (excepte adscripció voluntària).

A les empreses on per la naturalesa de l'activitat realitzin un treball en règim de torns, inclosos diumenges i festius, poden efectuar-lo per equips de treballadors que realitzin el treball en setmanes completes o contractant personal per a completar els equips un o diversos dies a la setmana.

Els treballadors a torns han de gaudir d'un nivell de protecció en matèria de salut i seguretat adoptat a la naturalesa del seu treball.

Es pot acumular per períodes de fins a 4 setmanes el mig dia de descans setmanal, o separar-lo del corresponent dia complet per a gaudir-lo un altre dia de la setmana.

Quan el treballador canvia de torn si no pot gaudir del descans mínim entre jornades (12hores) es pot reduir el torn el dia que es realitzi el canvi fins a un mínim de 7 hores, compensant la diferència fins a les 12 hores en els dies immediatament següents. Mirar Llei de jornades especials.

## **Hores extres**

Art. 35 del R.D.LG. 1/95

Són hores extres:

- Les que excedeixin de la jornada anual (o de cicles inferior a l'any) pactada en conveni o contracte
- En defecte de jornada pactada les que excedeixin de la durada màxima de la jornada ordinària de treball (9 hores diàries o 40 setmanals), excepte la distribució irregular de la jornada, pactada en conveni o acord amb els representants.

- La compensació s'ha d'establir per conveni col·lectiu, acord d'empresa o contracte individual. En cas de retribuir-se, serà en la quantitat pactada i no pot ser inferior al valor de l'hora ordinària.
- També es pot compensar per períodes equivalents de descans retribuït. En absència de pacte, s'entén que es compensaran amb un descans en els 4 mesos posteriors a la realització.
- La realització d'hores extres és voluntària excepte que s'estableixi com a obligatori al conveni o al contracte individual.
- El nombre d'hores no pot passar de 80 hores/any.
- Per als qui tenen una jornada reduïda, el nombre màxim es redueix proporcionalment.
- No es computen les hores compensades per descans en els 4 mesos següents que s'han realitzat.
- No es consideren a efecte de jornada màxima ordinària ni per als límits d'hores extres les realitzades en la prevenció o reparació de sinistres i altres danys extraordinaris i urgents, però les hores treballades de més han de ser retribuïdes.
- Els representants dels treballadors han de ser informats mensualment de les hores extres realitzades a l'empresa.

## Hores complementàries

(Vegeu l'apartat corresponent a l'epígraf relatiu al Contracte a temps parcial, al Capítol 4 d'aquesta guia).

## Vacances

Art. 35 del R.D.LG.1/95 i R.D.LG. 2/95

- Les vacances anuals tenen una durada mínima de 30 dies naturals.
- Les dates de gaudi de les vacances es fixen de comú acord, conformen al que estableixi el conveni col·lectiu.
- En cas de desacord en les dates, el treballador disposa de 20 dies des de que l'empresa realitza la seva proposta per a reclamar davant del jutjat del social.
- El treballador ha de conèixer les dates de gaudiment de les vacances amb una antelació mínima de dos mesos.
- En cas que el que es pretengui sigui la fixació del període de vacances, s'ha de tenir en compte que s'ha de plantejar la demanda amb 2 mesos d'antelació a la data sol·licitada.
- Les vacances no són compensables per retribució econòmica.
- Han de ser retribuïdes en quantia igual als dies treballats o en la quantia establerta per conveni. Hi ha sentències que fan valoracions sobre la retribució de variables en el període de vacances, la casuística és complexa.

- Quan el període de vacances fixat al calendari de vacances de l'empresa, coincideixi amb una incapacitat temporal derivada d'embaràs, part o lactància natural, o amb el període de suspensió previst a l'article 48.4 i 48 bis de l'E.T. (maternitat i paternitat) es poden gaudir les vacances en una data diferent de la Incapacitat Temporal, encara que hagi acabat l'any natural sempre i quan no hagin passat 18 mesos a partir del final de l'any que s'hagin originat.

## **Calendari laboral**

R.D. 1346/889, Art. 34.6 del R.D.LG. 1/95, R.D.1561/95 D.Ad. 3<sup>a</sup>, Resol. 8 X 96

L'elaboració del calendari laboral és competència de l'empresa, després de consultar-ho l'empresari i emetre un informe per als representants dels treballadors a l'empresa.

## **Llicències retribuïdes**

Art. 37.3 del R.D.LG. 1/95 i Art. 9 de la L.O 11/85

El que reculli el conveni col·lectiu. La retribució és igual que la que percep el treballador quan acudeix a la feina. Pot estar fixada per conveni.

## **Reducció de jornada**

### **Lactància**

Art. 37.4 del R.D.LG. 1/95

Es disposa alternativament, d'una hora d'absència a la feina (que es pot dividir en 2 fraccions) o una reducció de jornada de mitja hora o acumular-ho en jornades enceres, fins que el fill tingui els 9 mesos, ho pot gaudir el pare o la mare si ambdós treballen.

Aquest permís augmenta proporcionalment en cas de part (adopció o acolliment) múltiple.

### **Naixement de fill prematur**

Art. 37.4 bis del R.D.LG.1/95

Quan es produeixi el naixement de forma prematura i sempre que hagi d'estar ingressada després del part, pot reduir la jornada (amb la corresponent reducció de salari) fins a 2 hores diàries.

### **Guarda legal**

Art. 37.5 del R.D.LG. 1/95

Sempre que es tingui a càrrec un menor de 12 anys o un disminuït físic, psíquic o sensorial (que no tingui una activitat retribuïda) es pot reduir la jornada de treball diària, amb reducció equivalent del salari, d'entre un octau i la meitat de la jornada.

## **Cura d'un familiar**

Art. 37.5 del R.D.LG. 1/95

Té el mateix dret qui s'hagi d'encarregar de la cura d'un familiar directe, fins al segon grau d'afinitat o consanguinitat (que no tingui activitat retribuïda) que per raons d'edat, accident o malaltia no es pugui valer per sí mateix.

## **Cura de fills malalts (càncer o malalties greus)**

Art. 37.5 del R.D.LG. 1/95

Quan s'ha d'atendre la cura durant l'hospitalització i tractament d'un menor al seu càrrec afectat per càncer (tumors malignes, melanomes i carcinomes) o per qualsevol altra malaltia greu que impliqui un ingrés hospitalari de llarga durada i necessiti d'una cura directa, contínua i permanent, es pot reduir la jornada de treball, amb la reducció equivalent del salari, fins a la meitat.

## **Concreció horària**

Art. 37.5 del R.D.LG. 1/95

La concreció horària i la determinació del període de gaudi de la reducció de jornada corresponen al treballador dins de la seva jornada ordinària. Ha de preavisar a l'empresari amb 15 dies d'antelació a la data que es reincorporarà a la seva jornada ordinària.

Les discrepàncies sorgides entre l'empresari i el treballador sobre la concreció horària i la determinació dels períodes de gaudi previstos s'han de resoldre al Jutjat del Social. La demanda s'ha de presentar en un termini de 20 dies.

## **Reducció o adaptació de jornada per a víctimes de la violència de gènere**

Art. 37.7 del R.D.LG. 1/95

Els que tenen aquesta condició per a fer efectiva la seva protecció o el seu dret a l'assistència social integrada, té dret a reduir la seva jornada amb la disminució proporcional del seu salari o a la reordenació del temps de treball a través del treball flexible o d'altres formes que s'utilitzin a l'empresa.