Tema 3 La organización del trabajo

1. **La jornada de trabajo.**

La jornada de trabajo es el número de horas en que diaria, semanal o anualmente el trabajador presta los servicios para los que ha sido contratado. Si existen interrupciones, la jornada se denomina partida; en caso contrario, se conoce como jornada continuada.

El horario es la distribución del tiempo de trabajo y descanso durante la jornada diaria, indicando las horas de principio y fin de uno y otro. El horario es rígido cuando la hora de entra y salida es fija, o bien flexible, cuando hay un margen de libertad en entrada y salida.

Jornada diaria.

No puede ser superior a nueve horas diarias de trabajo efectivo, salvo por negociación colectiva, que deberá respetar las 12 horas entre jornadas.

Duración máxima de la jornada.

Será de 40 horas semanales en cómputo anual.

Limitaciones para menores de edad.

Los menores de 18 años no podrán realizar más de ocho horas diarias de trabajo efectivo.

Horas extraordinarias. Art. 35 del Estatuto de los trabajadores.

Extraordinarias son cada hora de trabajo efectivo que se realice sobre la duración de la jornada ordinaria. Su realización es voluntaria. No deben superar 80 horas al año, a no ser que se compensen con un tiempo libre o sean por fuerza mayor.

Están prohibidas para los menores de 18 años, durante el periodo nocturno, en contratos a tiempo parcial o durante el permiso parcial de maternidad o paternidad.

Las horas extraordinarias por fuerza mayor se realizan para reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes o ante casos de riesgo de pérdida de materias primas.

Organización especial del trabajo. Art. 36 del ET

El trabajo nocturno es aquel que se realiza entre las 10 de la noche y las 6 de la mañana. Tiene retribución especial, salvo que sea nocturno por su propia naturaleza. Prohibido para menores de 18.

El trabajador nocturno realiza normalmente en periodo nocturno una parte no inferior a 3 horas de su jornada diaria. Su jornada no podrá exceder de 8 horas diarias en un periodo de referencia de 15 días.

En el trabajo por turnos, los trabajadores ocupan sucesivamente los mismos puestos, según un cierto ritmo, continuo o discontinuo, donde prestan los servicios en horas diferentes en un periodo determinado de días a la semana. (empresas en proceso productivo 24 horas ej: Ford).

1. **Descansos y festivos.**

El trabajador no está a disposición de la empresa, a pesar de lo cual debe ser retribuido.

Descanso semanal.

Los trabajadores tendrán derecho a un descanso mínimo semanal de día y medio ininterrumpido, comprenderá la tarde del sábado o, la mañana del lunes y el día completo del domingo. Se puede acumular por periodos de hasta 14 días.

Descanso entre jornadas.

Entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente deben mediar, como mínimo, doce horas de descanso.

Descanso en la jornada continuada.

En la jornada continuada, los trabajadores disfrutaran de un descanso que no será inferior a 15 minutos, si excede de 6 horas. Los menos de 18 años, disfrutaran al menos de 30 minutos cuando la jornada exceda de 4 horas y media.

Fiestas laborales

Las fiestas laborales, con carácter retribuido y no recuperable, podrán exceder de 14 al año, de las cuales 2 serán locales.

Se respetaran como fiestas de ámbito nacional de Natividad del señor (25 de Diciembre), Año Nuevo (1 de Enero), la fiesta del Trabajo (1 de mayo) y la Fiesta Nacional de España (12 de Octubre).

El Gobierno puede trasladar a lunes las fiestas nacionales cuando tienen lugar entre semana. Aquellas fiestas nacionales que se determinen reglamentariamente o las que se trasladen a lunes, pueden ser sustituidas por las Comunidades Autónomas.

Calendario Laboral

Las empresas han de elaborar el calendario laboral, deberá exponerse en un lugar visible. En él hay que incluir el horario de trabajo y la distribución anual de los días de trabajo, festivos y de descanso.

1. **Vacaciones y permisos**

Las vacaciones son la interrupción retribuida de la actividad laboral a lo largo del año.

La duración de las vacaciones se pactará en el convenio o en el contrato individual, sin que pueda ser inferior a 30 días naturales. Si no se trabaja el año completo, este periodo se reducirá proporcionalmente.

El momento de disfrute se fijará de común entre el empresario y el trabajador, según la planificación anual de vacaciones de la empresa. Hay que disfrutarlas en el año natural, entre el 1 de enero y el 31 de diciembre.

Las fechas de vacaciones serán conocidas por el trabajador 2 meses antes de su comienzo.

Permisos retribuidos

El trabajador, previo aviso y justificación posterior, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por los motivos siguientes:

|  |  |
| --- | --- |
| Por matrimonio | Quince días naturales. |
| Para exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto | Tiempo imprescindible |
| Por nacimiento de un hijo o fallecimiento, accidente o enfermedad  | Dos días, que en caso de desplazamiento serán cuatro |
| Por traslado del domicilio habitual | Un día |
| Para cumplir un deber inexcusable de carácter público y personal | Tiempo imprescindible o el que legalmente se determine |
| Para realizar funciones sindicales  | Tiempo establecido por la normativa o el convenio |

Hay que añadir los permisos por motivos familiares y otros:

* Permisos para acudir a exámenes
* Permisos de formación o perfeccionamiento
* Por cada 3 meses de desplazamiento del trabajador, 4 dias laborales en su domicilio de origen.
1. **Medidas para conciliar la vida laboral y familiar**

Jornada

El trabajador puede adoptar la duración y la distribución de su jornada laboral, según lo dispuesto en la negociación colectiva o en un acuerdo con el empresario.

Reducción de la jornada

Por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia, que puede dividirse en dos fracciones o a una reducción de su jornada en media hora, a opción del trabajador. Es remunerada

Por nacimiento de hijos prematuros o que deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, podrán ausentarse durante una hora, pueden reducir su jornada hasta un máximo de 2 horas, con su disminución proporcional del salario.

Derecho a reducir entre un octavo y la mitad la jornada habitual del trabajador, con la correspondiente disminución del salario, para quien tenga en a su cuidado directo:

* + Por razones de guarda legal, a algún menor de ocho años o a una persona con discapacidad física.
	+ A un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que por edad, accidente o enfermedad no se valga por si mismo.

Por ser víctima de violencia de género, podrá reducir la jornada con disminución del salario o reordenar el tiempo de trabajo para hacer efectiva su protección.

Vacaciones

Se pueden disfrutar en fechas distintas, incluso si ha finalizado en el año natural al que correspondan, cuando coincida por suspensión por maternidad, paternidad o acogimiento.

1. **Beneficios para los trabajadores en las nuevas organizaciones**

Las empresas han introducido nuevos modelos de organización en su proceso productivo, se conoce como descentralización productiva, consisten en conjuntos de medidas adoptadas para mejorar la productividad y ser mas competitivas. Esta puede ser **interna o externa**

* 1. Descentralización interna

Conjunto de procedimientos de producción basados en la flexibilidad de los procesos de fabricación. Se utilizan actuaciones tales como fragmentar la empresa en otras de menor tamaño o instalarse en emplazamientos buscando reducir costes.

5.2. Descentralización externa, externalización o outsourcing

La externalización supone la contratación de otras empresas, para realizar fases del proceso de producción. Tiene una serie de ventajas:

* Flexibilidad laboral, permite disponer de profesionales expertos
* Control y reducción de costes e inversiones de capital.
* Aporta conocimientos al proceso productivo y mejora de tecnologías.
* Mejora la productividad de sus procesos de negocio.

Sin embargo una desventaja es no tener conocimiento interno de algún tipo de know-know que pasa a ser competencia del proveedor

El outsourcing ha generado el fenómeno denominado <<servoproducción>>, caracterizado por la posición de dominio de una empresa sobre otras. Los costes de personal son elevados, estudian cómo obtener el máximo rendimiento con el mínimo gasto.

Modalidades de flexibilidad de la organización del trabajo

Flexibilidad contractual

Variar el nº de trabajadores en función de las necesidades empresariales.

* El trabajo temporal, mediante las distintas modalidades por tiempo determinado.
* Los servicios de los trabajadores de las Empresas de Trabajo Temporal.
* La cesión de parte de la actividad a las contratas, subcontratas y trabajadores autónomos
* La contratación de trabajadores fijos discontinuos.

Flexibilidad en la cantidad y tiempo de trabajo

Modificar el nº de horas d trab en función de la evolución de la producción

* Trabajo a tiempo parcial
* Horario flexible en la entrada y salida del trabajo
* Anualización, se acuerdan las horas totales a realizar, que se distribuyen de forma irregular a lo largo del año
* Horas extraordinarias, suponen un alto coste salarial
* Trabajo por turnos

Flexibilidad en la duración de la vida laboral

Se utiliza en situaciones de crisis o como medida para rejuvenecer la plantilla.

* Programas de prejubilación, jubilación parcial o anticipada
* Bajas incentivas
* Recolocación de los trabajadores despedidos por la empresa

Flexibilidad salarial

Adaptación de las retribuciones a la productividad y a la actividad realizada por el trabajador

Flexibilidad o movilidad funcional

Los trabajadores rotan de puesto de trabajo, realizando funciones diferentes a las habituales.

Flexibilidad o movilidad geográfica

Los operarios son trasladados a otro centro, puede suponer un cambio de domicilio.

Flexibilidad productiva

La empresa divide y reparte la actividad entre varias empresas. Se puede conseguir mediante otras formas flexibles de organización del trabajo que se adapten tanto a las necesidades como a los intereses de los trabajadores, como son el teletrabajo y el trabajo a domicilio.

Héctor Lozano Soriano.