

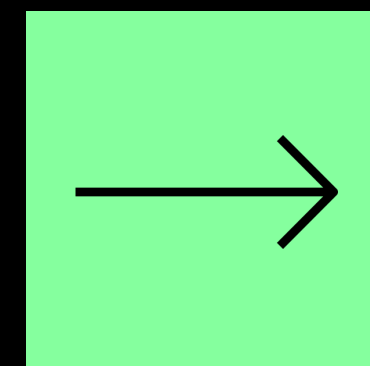


RA 3

IPO 1



TEMA 8



EL TEMPS DE TREBALL

ÍNDEX

1. La jornada de treball

**4. El temps de treball
en -18 anys**

**7. Reducció de
jornada**

2. El treball nocturn

5. Les vacances

**3. Les hores
extraordinàries**

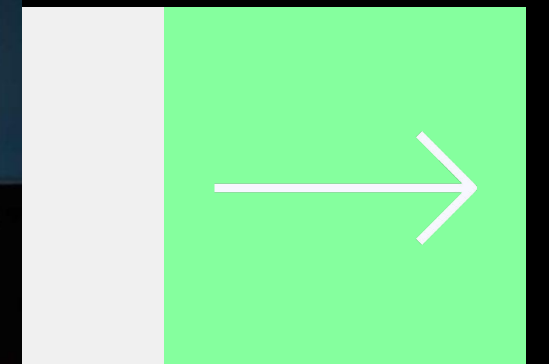
6. Permisos retribuïts



00

IMPORTÀNCIA DEL TEMPS DE TREBALL

El temps de treball és una de les condicions més importants de la relació laboral, ja que influeix en aspectes professionals i personals, a més de la salut de la persona treballadora.



Preguntes obertes a tothom

En quina llei s'estableixen els límits màxims de la jornada laboral i els descansos mínims?

A quina normativa es concreta la jornada de cada sector d'activitat, i pot millorar el que està establert en l'anterior llei?



La jornada de treball

L'horari de treball és la **distribució de la jornada laboral** al llarg del dia o de la setmana. L'horari també **especifica els períodes de treball i de descans**.

No es considera **temps efectiu de treball** el dedicat a desplaçaments, canvi de roba, etc., però sí el destinat a reconeixements mèdics i a la formació en PRL.

L'horari ho estableix l'empresari i generalment s'indica en el **contracte de treball**

L'empresa té l'obligació de garantir el **registre diari de la jornada laboral**, que ha d'incloure l'**horari concret d'inici i finalització**.

Aquest registre ha de permetre **emmagatzemar aquesta informació de manera fiable i no manipulable**, i s'ha de **conservar durant 4 anys**.



LA JORNADA DE TREBALL

La jornada laboral és el temps diari, setmanal, mensual o anual que el treballador dedica a l'execució de la seva activitat laboral. Les característiques bàsiques de la regulació laboral al nostre país són les contingudes en la següent taula:



La jornada de treball	
Límit màxim anual	El marca el conveni, atenent als límits següents.
Jornada diària	Fins a 9 hores de treball al dia. El conveni pot establir una diferent.
Jornada setmanal	Fins a 40 hores a la setmana en còmput anual.
Descans setmanal	Dia i mig ininterromput setmanal, acumulable cada dues setmanes.
Descans a la jornada	Mínim 15 minuts per cada 6 hores treballades.
Descans entre jornades	12 hores diàries entre el final i l'inici de les jornades.
Jornada irregular	Amb acord. Sense pacte l'empresa pot distribuir de manera irregular el 10% de la jornada a l'any.



EL TREBALL NOCTURN

- ▶ Té el caràcter de jornada nocturna la que es realitza entre les **22:00h** i les **6:00h**. Per conveni es pot ampliar aquesta fracció de temps..
- ▶ Es considera persona treballadora en horari nocturn la que fa **com a mínim 3 hores diàries** en aquest horari nocturn. També, si fa **un terç de la jornada anual, com a mínim**, en horari nocturn.
- ▶ Les persones que treballen en horari nocturn **no poden fer hores extraordinàries**.
- ▶ En el conveni col·lectiu es fixa la quantia del complement de nocturnitat.
- ▶ En empreses amb processos productius continus durant les 24 hores del dia s'ha de tenir en compte la **rotació de torns**, de manera que **ningú treballi en el torn de nit durant més de 2 setmanes consecutives**, tret que ho sol·liciti voluntàriament.

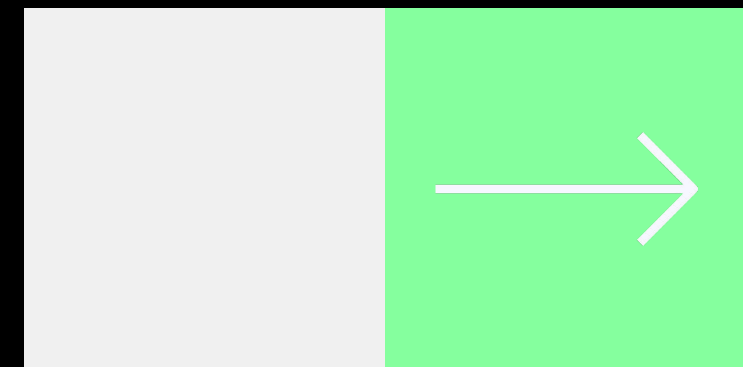


HORES EXTRAORDINÀRIES

Les hores extraordinàries són les que **excedeixen la durada de la jornada ordinària** de treball establerta en el contracte de treball, en el conveni col·lectiu o, si no, la màxima legal.



- ▶ Són **voluntàries**, excepte que existeixi un pacte en el conveni col·lectiu o al contracte de treball.
- ▶ El nombre **màxim d'hores extres** que es poden realitzar a l'any és de **80** anuals.
- ▶ Les **hores extraordinàries de força major** sí tenen caràcter d'**obligatòries**, i no computan en aquesta quantitat, ja que són les dedicades per prevenir o reparar sinistres i altres danys extraordinaris i urgents. Això si, es compensen com hores extraordinàries.
- ▶ La seva **retribució** serà com a **mínim la mateixa que una hora de treball ordinària**. La retribució acostuma a estar millorada en els convenis col·lectius.
- ▶ També es poden **compensar amb temps equivalent de descans retribuït**. Però, **no es computaran les hores extraordinàries que hagin sigut compensades mitjançant aquest temps de descans dintre dels 4 mesos següents a la seva realització**.



Pregunta oberta a tothom

Per què creieu que hi ha un límit de 80 hores a l'any per fer hores extraordinàries?



No pot haver-hi treballadors que vulguin fer-ne més per cobrar més diners?

El Temps de Treball en -18 anys

Els treballadors menors de 18 anys tenen una sèrie de modificacions en el temps de treball com a mesura de protecció i prevenció de la salut d'aquests menors.

Aquestes especificacions són:

- ▶ La jornada laboral **no** pot ser **superior** a les **8 hores** diàries.
- ▶ El període de descans tindrà una **durada mínima de trenta minuts**, i s'haurà d'establir sempre que la **durada de la jornada diària continuada excedeixi de quatre hores i mitja**.
- ▶ Tenen **prohibit** realitzar **hores extraordinàries**.
- ▶ **No** podran realitzar **treballs nocturns**.
- ▶ La duració del **descans setmanal** dels menors, com a mínim, de **dos dies ininterromputs**.

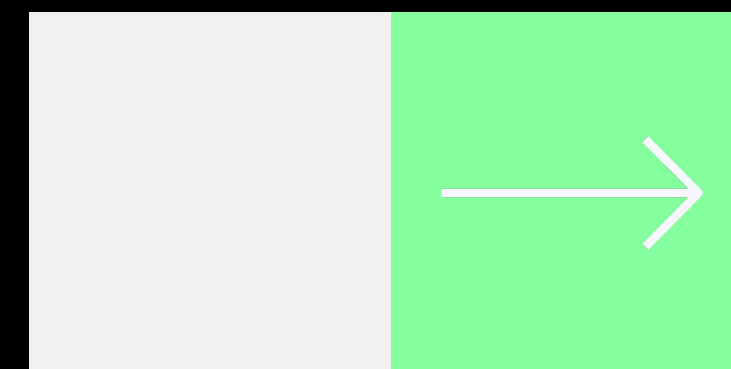


VACANCES

Es tracta del **temps** que el treballador té dret **anualment per a descansar**, sense que per això l'empresari suspengui la seva obligació de retribuir al treballador.



- ▶ La **durada no** serà **inferior a 30 dies naturals** a l'any. Si es treballa menys d'un any, la durada de les vacances es reduirà proporcionalment.
- ▶ Les vacances **no poden ser substituïdes pel pagament** d'una quantitat de **diners**, excepte que el contracte finalitzi abans de la data de gaudiment de les mateixes.
- ▶ Els **treballadors hauran de conèixer la data** de gaudiment de les vacances amb, com a mínim, **dos mesos d'antelació**.
- ▶ Si el període de vacances coincideix amb una **incapacitat temporal, part, lactància natural, maternitats o paternitats, o suspensió del contracte per adopció, acolliment o naixement d'un/a fill/a amb discapacitat**, es tindrà dret al gaudiment de les vacances a una data diferent encara que hagi acabat l'any natural a que corresponen.



Vacances

Important:

1. Les vacances són **irrenunciables**. Cap treballador pot arribar a un acord amb l'empresari per tal que ell tingui menys dies dels que legalment corresponen.
2. Les vacances, com a norma general, s'han de **gaudir durant l'any al que corresponen**.
3. Els dies de vacances **no es poden gaudir en porcions**. És a dir, el descans és del dia complert, no de meitats de dies (per exemple, no es poden agafar 5 dies i mig de vacances. S'hauria d'agafar 5 dies o 6 dies de vacances).
4. En principi 30 dies naturals equivalen a 22 hàbils.



Pregunta oberta a tothom

És el mateix si l'empresa et dóna a l'agost 30 dies naturals o 22 dies hàbils de vacances?

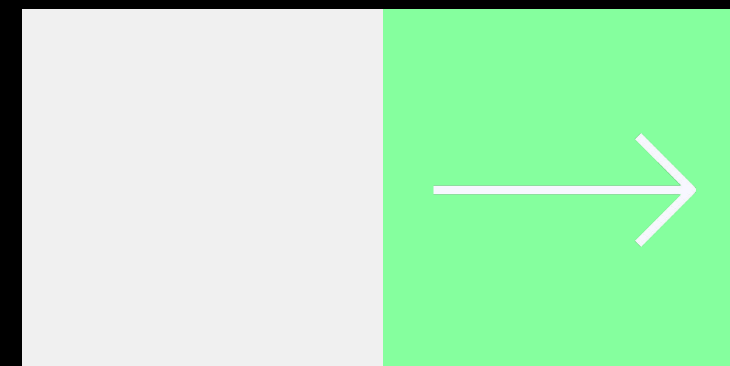


PERMISOS RETRIBUÏTS

El treballador, **previ avís i justificació**, es pot absentar de la feina, **amb dret a remuneració**, per algun d'aquests motius i durant el temps següent:



1. **Matrimoni** o registre de parella de fet (**15 dies**).
2. **Naixement** i cura de fill menor (**19 setmanes**)
3. **Accident** o **malaltia greu** d'un familiar, **hospitalització** o **intervenció quirúrgica** sense hospitalització que necessiti repòs domiciliari del cònjuge, parella de fet o familiars fins el segon grau per consanguinitat o afinitat (**5 dies**).
4. **Mort** del cònjuge, parella de fet o familiars fins el segon grau de consanguinitat o afinitat (**2 dies**) (+2 dies si necessita fer un desplaçament).
5. **Trasllat** del domicili habitual (**1 dia**).
6. Pel compliment d'un **deure inexcusable** de caràcter públic i personal (el **temps indispensable**).
7. Realitzar **funcions sindicals** (el **temps** segons **legislació** o **conveni**).
8. Realització d'**exàmens prenatals**, tècniques de preparació al part, i tràmits relacionats amb l'adopció o l'acolliment (el **temps indispensable**).



Permisos retribuïts



1) Matrimoni o parella de fet

- 1.1. **Quants dies corresponen?** 15 dies naturals, però el conveni col·lectiu pot millorar-ho.
- 1.2. **Quan comencem a contar?** Des del primer dia laborable i no des del dia de la cerimònia.
- 1.3. **I si el contracte és temporal?** No influencia en res, són els mateixos sigui temporal o indefinit.
- 1.4. **I els autònoms?** No. Només tenen dret a permisos retribuïts els treballadors per compte d'altri.
- 1.5. **Com s'informa a l'empresa?** Pot ser escrit o verbal, i a la tornada del permís s'ha de presentar el llibre de família o certificació del registre civil.
- 1.6. **Amb quina antelació s'ha d'avisar?** Com a mínim 15 dies abans, i com a màxim 1 mes després de la celebració-registre.
- 1.7. **Es pot negar l'empresa?** No, en cap cas.
- 1.8. **Quan es pot gaudir?** La llei indica que just després de la data, però negociable fins un any després.
- 1.9. **Què passa si les vacances coincideixen?** Si ja estaven pactades, es perdran (poc usual).
- 1.10. **I si em torno a casar?** Sempre i quan sigui amb una altre persona, es pot tornar a gaudir.

Permisos retribuïts

2) Naixement i cura de fill menor

El pare i la mare han de gaudir **obligatòriament de 6 setmanes** ininterrompudes i a jornada completa, des del dia del part.

Les **13 setmanes** restants es gaudiran en períodes setmanals, de manera acumulada o interrompuda, **dintre dels 12 mesos següents** al part o bé la resolució judicial en cas d'adopció.

Des d'aquest any 2026 es poden gaudir 2 setmanes de les 19 fins que el fill o la filla tingui 8 anys d'edat.



Permisos retribuïts

3) Accident o malaltia greu d'un familiar, hospitalització o intervenció quirúrgica

Són **cinc dies** per accident o malaltia greu, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que precisi repòs domiciliari del cònjuge, de familiars fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, inclòs el familiar consanguini de la parella de fet, així com de qualsevol persona diferent de les anteriors, que convisqui amb la persona treballadora en el mateix domicili i que requereixi la cura efectiva d'aquesta.



4) Mort d'un familiar

Són **dos dies** per la mort del cònjuge, parella de fet o familiars fins al segon grau de consanguinitat o afinitat. Quan per aquest motiu la persona treballadora necessiti fer un desplaçament a l'efecte, el termini serà de quatre dies (2+2).



Permisos retribuïts

5) Trasl·lat del domicili habitual

És un dia per trasllat de domicili habitual.

S'acostuma a interpretar que aquest dia és per fer la mudança, i certament és possible fer-lo servir per aquest motiu. Però també pot ser útil per moure els papers del padró municipal o anar a canviar el domicili que apareix al nostre Document Nacional d'Identitat. La costum indica que es pugui fer servir un dia de trasllat cada any.



Permisos retribuïts

6) Compliment d'un deure inexcusable

Pel **temps indispensable**.

Per circumstàncies determinades, un treballador es pot veure en una situació en què calgui demanar un permís o llicència a la feina perquè ha de fer un deure inexcusable de caràcter públic i personal.

El deure inexcusable de caràcter públic i personal és un dret que tenen els treballadors de no acudir al seu lloc de treball per haver de cobrir una obligació, l'incompliment suposaria responsabilitats administratives o penals per la seva persona, com una multa.

Exemples:

- ▶ Citacions a jutjats
- ▶ Renovació del DNI
- ▶ Renovació del permís de conduir
- ▶ Reunions de govern (regidors, consellers, etc.)
- ▶ Mesa electoral (president o vocal)



Permisos retribuïts

7) Realitzar funcions sindicals

Quan un treballador realitza funcions sindicals o de representació dels treballadors pot absentar-se del lloc de treball per dur a terme accions relacionades amb aquesta finalitat, com reunions amb el sindicat, formacions sindicals, etc. Aquest temps estarà **estipulat per llei o conveni**.



Permisos retribuïts

8) Exàmens prenatals, preparació al part, tràmits d'adopció i acolliment

Pel temps indispensable.

Per a la realització d'exàmens prenatals i tècniques de preparació al part i, en els casos d'adopció, guarda amb fins d'adopció o acolliment, per l'assistència a les preceptives sessions d'informació i preparació i per a la realització dels preceptius informes psicològics i socials previs a la declaració d'idoneïtat, sempre, en tots els casos, que hagin de tenir lloc dins de la jornada de treball.

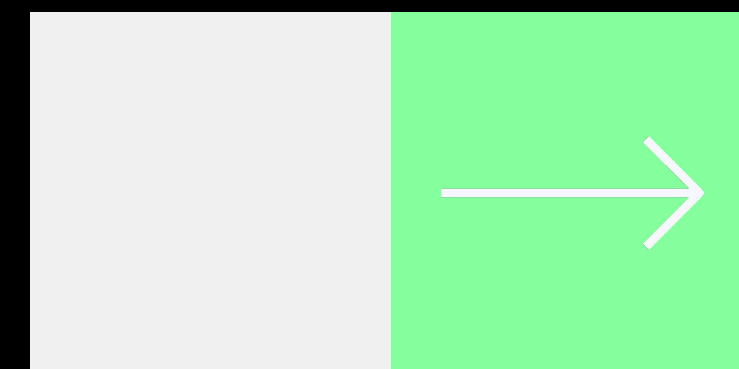


REDUCCIÓ DE JORNADA



La reducció de jornada laboral és una mesura a la qual pot recórrer la persona treballadora i l'empresa. La persona treballadora tenint en compte els drets de **conciliació de la vida personal, familiar i laboral**; i l'empresari valorant les necessitats productives i organitzatives de l'empresa.

És una **mesura conciliadora entre les dues parts**, i l'objectiu és disminuir la càrrega horària. En alguns casos sense reducció de salari, i altres casos amb reducció proporcional de salari.



Reducció de jornada

A) Reducció de jornada per cura de fills menors o una persona amb diversitat funcional.

La persona treballadora que per raons de guarda legal tingui a la seva cura directa un **menor de 12 anys** o una **persona amb discapacitat** que no realitzi cap activitat retribuïda, tindrà dret a una reducció de la jornada laboral diària, amb la disminució proporcional del salari entre, com a **mínim, un vuitè i un màxim de la meitat** de la durada d'aquella.



B) Cura de la parella o d'un familiar fins el segon grau, que no pugui valer-se per si mateix i no treballi.

Entre un vuitè i la meitat de la jornada diària, amb reducció del salari.

L'acomiadament d'una persona treballadora que gaudeix d'una reducció de jornada per aquestes circumstàncies és nul de ple dret.



Reducció de jornada

C) Cura d'un/a fill/a menor d'edat hospitalitzat/da amb càncer o una altra malaltia greu.

Com a mínim, la meitat de la jornada durant l'hospitalització o mentre requereixi d'una cura permanent i continuada.

Es pot mantenir la reducció fins que la persona compleixi vint-i-tres anys.



D) Permís per la cura del lactant fins que arribi a nou mesos.

El permís es pot ampliar de 9 a 12 mesos, però amb retribució només per a un dels progenitors.

Una hora diària d'absència a la feina, que es pot dividir en dues fraccions.

Es pot acumular en jornades completes.



Aconseguint milllores laborals

Noticiastrabajo → Empleo → Derecho laboral

El permiso retribuido de 20 horas y acumulable hasta 5 años que pueden pedir los trabajadores en 2026

No se trata de un permiso nuevo, pero sigue vigente y es más desconocido. Se puede pedir cuando se tiene al menos un año de antigüedad en la empresa.

Esperanza Murcia
Fecha de actualización: 17/12/2025 19:46 CET

Asimismo, existen algunos permisos que, **aunque no son nuevos, son más desconocidos, siendo uno de ellos el de formación.**

Este viene recogido en el artículo 23 del [Estatuto de los Trabajadores](#), donde en su apartado tercero, se expone que “los trabajadores con al menos un año de antigüedad en la empresa tienen derecho a un permiso retribuido de veinte horas anuales de formación profesional para el empleo, vinculada a la actividad de la empresa, acumulables por un periodo de hasta cinco años”.

PERMISOS LABORALES >

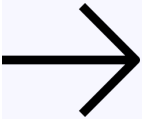
El Supremo confirma que el trabajador puede elegir cuándo inicia el permiso de cinco días para el cuidado de un familiar

El fallo ratifica una sentencia de la Audiencia Nacional que ya dio la razón a los empleados del grupo automovilístico Race



CCOO denuncia a una empresa de la piel por no aplicar el permiso climático retribuido en Ubrique

© 18 de febrero de 2026



Sociedad

Euskadi da el primer paso para ampliar a 24 semanas los permisos de padres y madres

Así se va a regular en un decreto, cuya tramitación acaba de iniciar el departamento de Reto Demográfico.



The end