

Unidad 7

La jornada de trabajo

CONTENIDOS:

1. La jornada ordinaria
2. El horario de trabajo
3. Las horas extraordinarias
4. Reducción de jornada
5. Los permisos retribuidos
6. Las vacaciones y festivos
7. Los planes de igualdad



OBJETIVOS:

- Conocer la regulación de la jornada de trabajo.
- Conocer los descansos y permisos a los que tiene derecho el trabajador.
- Aplicar el convenio colectivo respecto a la jornada y descansos.
- Desarrollar una actitud favorable hacia la conciliación laboral y familiar y la igualdad de género en las empresas.

 Ejemplo 1

Una empresa establece en el calendario laboral una jornada ordinaria de trabajo con el siguiente horario: de lunes a sábado de 8 a 13 horas y de 18 a 21 horas, cumpliendo con el máximo de 8 horas al día. Señala si esta empresa incumple alguna norma legal en cuanto a la jornada y los descansos.

Solución:

Sí que cumple el máximo de 9 horas al día. No cumple el máximo de 40 horas a la semana de media al año, ya que regularmente realiza 48 horas a la semana y no 40 horas de media. No cumple el descanso entre jornadas, que debe ser de 12 horas. No cumple el descanso semanal, que debe ser de un día y medio ininterrumpido. Sí que cumple el descanso dentro de la jornada, ya que no llega a más de 6 horas consecutivas sin descanso.

Distribución regular de la jornada

FÍJATE**REGISTRO DE LA JORNADA**

Desde mayo de 2019 es obligatorio que se registre la jornada de todos los trabajadores (no solo a tiempo parcial como ocurría desde 2015).

Algunas cuestiones a tener en cuenta son las siguientes:

- Afecta a todos los trabajadores, incluso los que no estén en el centro de trabajo.
- Se debe registrar hora concreta de entrada y de salida, pero no es obligatorio registrar las pausas (bocadillo).
- La forma de organizar el registro se negociará en convenio, y a falta de ello, lo establecerá el empresario.
- Es válido cualquier medio en papel, digital o electrónico.
- Debe guardarse 4 años.

Distribución irregular de la jornada

1. La jornada ordinaria

*La jornada de trabajo es el **total de horas** realizadas de **trabajo efectivo**, entre la entrada y la salida del trabajo.*

*En principio, salvo que el convenio disponga otra cosa, **no se computan** los tiempos de desplazamiento, los cambios de ropa y descansos dentro de la jornada (bocadillo).*

La jornada regular es de **40 horas a la semana de media al año**, lo que significa que si en una semana se realizan 42 horas y en la siguiente 38 horas, la media seguiría siendo de 40 horas a la semana.

¿**A cuántas horas al año equivale** una jornada ordinaria de 40 horas semanales? Las horas anuales suelen estar **alrededor de 1.800 horas**, según los festivos que caigan en sábado o domingo.

Eso significaría que si **un convenio mejorase la jornada anual** con 1.776 horas, habría 24 horas menos de trabajo, o sea, 3 días libres por convenio en los que la empresa decide cerrar (por ejemplo 24 o 31 de diciembre, o jueves santo).

- El **tope diario** de horas trabajadas son 9 horas. Lo que permite trabajar 4 días a 9 horas y 1 día solo 4 horas.
- El **descanso mínimo entre una jornada y otra** son 12 horas. Salvo que sea un trabajo a turno donde se podrá reducir a 7 horas en los cambios de turno.
- El **descanso mínimo semanal** será de un día y medio ininterrumpido, que comprenderá el domingo más el sábado por la tarde o el lunes por la mañana. Cabe la posibilidad de acumular por periodos de 14 días y disfrutar de 3 días de descanso y 11 de trabajo.
- El **descanso mínimo dentro de la jornada** (bocadillo) solo es obligatorio si se realizan más de 6 horas seguidas, y debe durar 15 minutos como mínimo. Es retribuido cuando así lo indica el convenio.
- Para **menores de 18 años** el tope diario son 8 horas, el descanso semanal es de 2 días seguidos, y el descanso dentro de la jornada debe ser de 30 minutos si la jornada seguida es superior a 4,30 h.

- Desde la reforma laboral de 2012, se establece **para todas las empresas** la posibilidad de una **distribución irregular de la jornada de un 10% del total de horas anuales**, salvo pacto contrario.
- La distribución irregular de la jornada consiste en que la empresa puede disponer de un 10% de las horas anuales para **incrementar la jornada en determinadas épocas del año**, compensándolo por descanso en otras épocas del año. Así, la media continúa siendo de 40 horas a la semana, pero repartida de forma irregular. Por ejemplo, unas semanas se trabajan 50 horas y otras 30 horas. Es como una **"bolsa de horas"** que la empresa dispone para colocarlas en periodos punta de trabajo.
- La distribución deberá respetar los **descansos mínimos diario y semanal**, o sea, de 12 horas de un día a otro y el semanal de un día y medio. Sin embargo, puede **sobrepasar el tope diario de 9 horas** (por ejemplo 10 horas al día).
- La empresa debe **preavisar con un mínimo de 5 días** para que el trabajador conozca el día y la hora.
- La **compensación de horas** se realizará según **el convenio o bien pacto** con los representantes de la empresa, y si no estuviese pactado deberán ser compensadas en un plazo máximo de 12 meses (las sentencias judiciales entienden que el plazo máximo es dentro del año natural y no al siguiente).

Ejercicios

1º) Ana Sánchez tiene un horario peculiar en la empresa: Por las mañanas de 8,30h a 14h, para volver a la tarde de 16h a 19h. Todo ello de lunes a viernes. Ana solicita a la empresa que le dejen salir un rato a tomar café una media hora pero la empresa se lo deniega porque no le corresponde, y en todo caso se lo quitarían de salario.

- ¿Cumple Ana con el tope máximo de jornada diaria?
- ¿Y con el tope máximo semanal de horas?
- ¿Cumple con el descanso entre jornadas?
- ¿Cumple con el descanso semanal?
- ¿Tiene derecho a salir media hora a tomar café?
- ¿Tiene razón la empresa en descontar la media hora del café?

2º) Una fábrica tiene un aumento de pedidos todos los años en marzo por lo que ha planificado que los trabajadores realicen una distribución irregular de la jornada de manera que trabajen de lunes a viernes 10 horas al día durante 4 semanas, con un horario de 6h a 17h con una hora libre para comer a las 14h. La empresa les avisa el último día de agosto, viernes, que el lunes próximo comenzarán con la nueva jornada, y que las horas serán compensadas en los próximos 3 meses. La jornada anual es de 1.780 horas.

- ¿Cuántas horas se aumentan esas 4 semanas? ¿Están dentro del tope del 10% anual?
- ¿Esas horas de más se pagan o se da descanso?
- ¿La empresa ha avisado con suficiente antelación?
- ¿Se está dando el descanso mínimo entre jornadas?
- ¿Y el descanso mínimo semanal?
- ¿Cumple el descanso mínimo dentro de la jornada?
- ¿Las horas se pueden devolver dentro de los 3 meses?

2. El horario de trabajo

El horario de trabajo son las horas concretas en que se realiza el trabajo, por lo que no hay que confundir con la jornada que es el total de horas realizadas. Así, una jornada de 40 horas puede tener distintos horarios de trabajo. Mientras la jornada se pacta en el convenio, el horario se decide por acuerdo entre la empresa y cada trabajador.

El trabajo a turnos

- Es aquel trabajo donde en los mismos puestos de trabajo van **rotando distintos trabajadores en horarios sucesivos**, como mañana-tarde-noche.
- En procesos productivos de 24 horas, no se podrá realizar **más de dos semanas consecutivas en el turno de noche**, salvo que sea voluntario por parte del propio trabajador.
- Los trabajadores que cursen **estudios oficiales** con regularidad tendrán preferencia para elegir el turno de trabajo.
- El descanso mínimo entre jornadas es **7 horas** en caso de cambio de turno.

El trabajo nocturno

- Es aquella jornada que se realiza entre las 22 y las 6 horas. Se considera trabajador nocturno a aquel que realiza como mínimo 3 horas en ese horario, o al menos 1/3 de su jornada anual en dicho horario.
- Estos trabajadores gozan de un **plus específico**, salvo que en el salario ya venga recogido por tratarse de un trabajo en sí mismo nocturno, o se compense por descanso.
- No pueden** realizar trabajo nocturno: los menores de 18 años, las mujeres embarazadas o en periodo de lactancia.
- Su jornada no será mayor de **8 horas** de media en un periodo de 15 días, salvo que suponga un riesgo especial o tensiones importantes que no superará 8h/día.
- No podrán realizar **horas extras, salvo** para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes; o en el caso de trabajo a turnos por irregularidades en el relevo de los turnos por causas no imputables a la empresa.
- Gozarán de especial **protección de su salud**, por lo que si se detectase cualquier anomalía debida al trabajo nocturno, tendrán derecho a ser destinados a un puesto de trabajo diurno que exista en la empresa y para el cual sean aptos.

Ejemplo 2

Un trabajador es contratado por una fábrica para realizar un trabajo de 18h a 1h de la madrugada durante un año. ¿Se trata de un trabajador nocturno? ¿Qué medidas de protección se establecen para este trabajador? **Solución:**

a) El trabajador realiza al menos 3 horas entre las 22h y las 6h, por lo que es considerado trabajador nocturno.

b) No puede realizar horas extras ni su jornada puede ser superior a una media de 8 horas en 15 días. Además, goza de protección de su salud, por lo que si se detectara cualquier anomalía en su salud y existiese un puesto de trabajo diurno para el que estuviese capacitado, se le cambiaría a ese puesto de trabajo.

Ejercicios

3º) Amparo trabaja en turno de noche en una fábrica de componentes eléctricos de 22 a 6h. La empresa le está encargando que se quede algunos días 2 horas extras más hasta las 8h pues hay aumentos de pedidos lo cual no le hace ninguna gracia. Además, últimamente está padeciendo estrés por el trabajo de noche y no pega ojo durante el día con lo que llega agotada al inicio de la jornada.

4º) Pedro, Luis e Inma son trabajadores a turnos de una fábrica con un sistema de producción 24 horas, realizando una semana de mañanas, otra de tardes y otra de noches. Por varias ausencias de compañeros, a veces les está tocando 3 semanas seguidas de noches, cuestión con la que ninguno está conforme. Además Inma se acaba de quedar embarazada y no quiere hacer noches y Pedro se ha puesto a estudiar por las tardes hasta las 21,30h en la universidad y no le da tiempo a llegar a las 22h a la entrada del turno de noches.

a) ¿Es Amparo trabajadora en horario nocturno? ¿Por qué?

b) ¿Son legales esas 2 horas extras que le está pidiendo la empresa? ¿Por qué?

c) Ante la situación de estrés, ¿qué puede solicitar la trabajadora?

a) ¿Tienen razón los trabajadores de quejarse de las 3 semanas seguidas de noche? ¿Por qué?

b) ¿Puede solicitar Inma el cambio de turno que pide? ¿Por qué?

c) ¿Puede Pedro también solicitar el cambio de turno? ¿Por qué?

Ejemplo 3

En una empresa llega un pedido imprevisto, por lo que se le indica a sus 3 trabajadores a tiempo completo que se queden 2 horas más para atenderlo, pues debe salir al día siguiente a primera hora. Esas horas se compensarán por descanso en la próxima semana. Los 3 trabajadores se preguntan si están obligados a realizarlas y por qué la empresa no quiere pagarlas y siempre da un descanso. Indica sobre qué aspectos deberían asesorarse los trabajadores respecto a la realización de horas extras. **Solución:**

En primer lugar, deberían consultar el convenio para ver si señala que existen horas extras obligatorias para atender a imprevistos, así como si se compensan por descanso en lugar de ser retribuidas.

En segundo lugar, deberían revisar su contrato de trabajo por si firmaron en el mismo la obligación de realizar horas extras y cómo se compensan. Hay que tener en cuenta que si estuvieran a tiempo parcial no podrían realizar horas extras sino complementarias.

3. Las horas extraordinarias

Son las realizadas por **encima de la jornada ordinaria**, ya sea al año, al mes, a la semana o al día.

Es el convenio o el contrato de trabajo el que establece **si se pagan o se compensan** por descanso. Si no hay pacto, se compensan por descanso en los 4 meses siguientes. Si se retribuyen, no puede ser por una cantidad inferior a las horas ordinarias.

El número **máximo de horas extras** son de **80 horas por año** trabajado. Para este tope no se cuentan las que ya han sido compensadas por descanso. El empresario debe llevar un **control escrito** de las horas extras realizadas por los trabajadores.

Se ha eliminado la posibilidad de que los **contratos a tiempo parcial** realicen horas extras desde 2014. En su lugar se podrán realizar horas complementarias voluntarias, distintas a las pactadas. Sí que pueden realizar horas extras por fuerza mayor.

Tienen prohibido realizar horas extras:

- a) Los trabajadores menores de 18 años.
- b) Los trabajadores nocturnos (excepto las dos salvedades para los nocturnos: para siniestros o irregularidades en el cambio de turno).
- c) Desde el 2014, de nuevo, los contratos a tiempo parcial.

Horas extras voluntarias

- Son aquellas que el trabajador **acepta voluntariamente** realizarlas sin haber sido pactadas antes.

Horas extras obligatorias

- Porque se hayan **pactado** en el **convenio**: por ejemplo, para hacer frente a imprevistos, cambios de turno, periodos punta de producción, etc.
- Porque se hayan **pactado** en las cláusulas del **contrato** de trabajo.
- Por **fuerza mayor** imprevisible que requiera reparar un siniestro y otros daños extraordinarios urgentes, por ejemplo: una inundación, reparaciones tras un incendio, etc. En este caso no computan dentro del límite de 80 horas al año.

**Ejercicios**

5º) Juanjo viene realizando desde hace 4 meses unas 20 horas extras al mes ya que se pactó en el contrato que iba a hacer horas extras. Llegado el 5º mes Juanjo dice que ya no quiere realizar más horas y que le vayan pagando todas las que ya tiene hechas pues no puso nada en el contrato de a cuánto se cobraban ni nada y todavía está esperando verlas compensadas de alguna manera.

- a) ¿Tiene razón Juanjo en negarse a hacer más horas a pesar de haberlas pactado? ¿Por qué?
- b) Si no se puso nada en el contrato, ¿se pagan o se compensan las horas extras?
- c) ¿En qué plazo deben compensarse las horas extras realizadas?

6º) En una fábrica de Gandía, debido a la "gota fría" se ha inundado todo el almacén por lo que la empresa le dice a los trabajadores que se queden a realizar horas extras para sacar el material del mismo antes de que se estropee todo. Entre los trabajadores hay algunos que se niegan a hacer esas horas extras, como son Pablo que tiene 17 años y Javier que está contratado a tiempo parcial.

- a) ¿Cómo se llaman esas horas que quiere establecer la empresa?
- b) ¿Tiene razón Pablo para negarse a realizar las horas extras?
- c) ¿Puede Javier negarse a realizar estas horas?

4. Reducción y adaptación de jornada

Desde abril de 2019, los **trabajadores con hijos menores de 12 años tienen derecho a "solicitar" la adaptación** de la duración y distribución de la jornada, incluso solicitar el trabajo a distancia o teletrabajo, para poder hacer posible la **conciliación de la vida laboral y familiar**.

El **procedimiento de cómo solicitarlo** se regulará por convenio, y a falta de ello, se abrirá una **negociación** durante un **máximo de 30 días** con el trabajador, finalizado el cual la empresa le contestará por escrito si lo acepta, si plantea una alternativa o bien los motivos de la negativa. Las discrepancias entre empresa y trabajador se pueden plantear en el Juzgado de lo Social.

La ley establece determinadas **circunstancias personales, así como motivos empresariales**, en los que cabe **reducir la jornada**: a) por cuidado de familiares, b) por cuidado del lactante menor de 9 meses (o en su caso de 12 meses), c) por ser víctima de violencia de género, d) porque la empresa, por motivos objetivos, reduzca entre un 10% y un 70% la jornada de trabajo. Veamos cada uno de ellos:

Por cuidado de familiares

- Todos los trabajadores podrán reducir su **jornada "diaria" entre 1/2 y 1/8** por cuidado de los siguientes **familiares que no realicen actividad retribuida**:
 - » Por **menores de 12 años**.
 - » Por **personas con discapacidad**.
 - » Por cuidado de **familiares** hasta el segundo grado que por motivos de edad, enfermedad o accidente **no puedan valerse por sí mismos**.
 - » Por cuidado de **menor de 18 años afectado de cáncer u otra enfermedad grave** que requiera hospitalización de larga duración, en cuyo caso la reducción será, como mínimo, del 50 % de la jornada. Lo puede pedir cualquiera de los dos, pero si ambos progenitores trabajasen y lo solicitasen, en este caso, uno de ellos cobrará un subsidio de la Mutua por el valor de la jornada reducida.
- Junto a la jornada se **reducirá el salario** en la misma proporción.
- El **nuevo horario será elegido por el trabajador**, con la única limitación de que **la reducción se lleve a cabo en la jornada diaria todos los días de trabajo**, si bien los convenios colectivos pueden establecer criterios de concreción horaria para los trabajadores.
- Los trabajadores deberán **preavisar con 15 días**, o lo que establezca el convenio, de la fecha de inicio y fin.
- La empresa **no podrá limitar este derecho**, salvo que más de un trabajador de la empresa se lo pidiese para cuidar de la misma persona, y siempre alegando razones de buen funcionamiento de la empresa.

**¿SABÍAS QUE...?**

Desde que en 1.999 se aprobó la **Ley de Conciliación de la vida Laboral y Familiar**, se han ido introduciendo continuamente varios cambios en la legislación laboral para favorecer dicha conciliación, siendo algunos:

- La reducción de la jornada para atender a familiares y ser compatible con el trabajo.
- La acumulación del permiso por cuidado del lactante después de la maternidad.
- Las mejoras en las excedencias por cuidado de hijos o de familiares.
- La mejora en el permiso de maternidad, otorgando más derechos en caso de hospitalización de bebés prematuros o posibilitando la maternidad a tiempo parcial una vez cumplido el descanso obligatorio.
- La ampliación del permiso de paternidad a 8 semanas, para igualarlo a la maternidad en 16 semanas en 2021.
- La mejora en la suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo y también por riesgo durante la lactancia.

Ejercicios

7º) Una pareja quiere reducir la jornada en sus empresas para poder hacerse cargo de los 2 gemelos de 5 años que tienen. Braulio trabaja de 8 a 14h y quiere entrar a las 9h, y Esther que está de 10 a 14 y de 16 a 18h solo quiere ir a trabajar de mañanas.

- a) ¿Tienen motivos para reducir la jornada? ¿Cuál?
- b) ¿Qué % de jornada quiere reducir Braulio? ¿Está dentro de lo legal?
- c) ¿Y el % de Esther está también dentro de lo legal?

Por cuidado de lactante menor 9 meses

- Una vez finalizado el permiso por maternidad, se tiene derecho a la **ausencia del puesto de trabajo por 1 hora al día**. Si existe **parto múltiple**, se multiplica por el número de hijos.
- Caben **varias opciones**: a) ausentarse del trabajo en una hora, b) dividir en dos mitades de media hora en mitad de la jornada, c) reducir la jornada en media hora y, por tanto, entrar o bien salir media hora antes. La opción la decide cada trabajador, si bien los convenios pueden fijar criterios de concreción horaria.
- El convenio colectivo, o por pacto entre la empresa y el trabajador, puede establecerse la posibilidad de **acumular la hora de lactancia en jornadas completas**, de manera que al finalizar la maternidad o paternidad se pueda reincorporarse más tarde al trabajo, sin disfrutar luego de la hora de lactancia.
- Desde abril de 2019, este derecho puede ser disfrutado tanto por **la madre como por el padre**. Si **ambos lo solicitasen** por la misma duración y régimen, se puede **ampliar hasta los 12 meses**. Se reducirá el salario en una hora a ambos desde los 9 a los 12 meses, pero uno de ellos puede solicitar una prestación económica por el **ejercicio corresponsable del cuidado del lactante** para compensar la pérdida de salario de esa hora.

Ejercicios

8º) Nerea va a tener que cuidar de su madre en casa durante este año, pues se encuentra mayor y no puede valerse por sí misma. El horario en su empresa es de 10 a 16h, por lo que quiere reducir la jornada e ir solo a trabajar miércoles, jueves y viernes de 10 a 14h, avisando a la empresa una semana antes.

- a) ¿Tiene motivos para reducir su jornada? ¿Cuál?
- b) ¿Puede ir solo a trabajar 3 días a la semana? ¿Por qué?
- c) ¿El preaviso de una semana es el correcto? ¿Por qué?

Por condición de víctima de violencia de género

- Se **adquiere la condición de víctima de violencia de género** por: a) Sentencia donde se condene al agresor. b) Orden de protección dictada por el juez a su favor. c) Resolución judicial que haya acordado medidas cautelares de protección a la víctima. d) Informe del Ministerio Fiscal que indique indicios hasta que se dicte la orden de protección. e) Desde septiembre de 2018 también por informe de los servicios sociales, de los servicios especializados, o servicios de acogida destinados a víctimas de violencia de género.
- La trabajadora víctima de violencia de género podrá tomar **las siguientes opciones en cuanto a la jornada**: a) La **reducción de la jornada y el salario** proporcionalmente. b) La reordenación del tiempo de trabajo, **adaptando el horario a un horario flexible** o a cualquier otra forma de horario flexible que utilice la empresa.

Por causas económicas, organizativas, tecnológicas y de producción

- La empresa podrá reducir la **jornada y el salario entre un 10% y un 70%**.
- El trabajador **cobrará el desempleo** por la parte de la jornada que no realiza.
- La empresa debe **seguir el procedimiento** establecido para la suspensión del contrato por estos motivos, el cual se basa en abrir un **periodo de consultas de 15 días** con los representantes de los trabajadores y **comunicar a la Autoridad Laboral** que realiza un E.R.E. por reducción de jornada.
- Si hay un **despido posterior**, el Tribunal Supremo en 27-6-18 entiende que el salario que se calculará para la indemnización será el inicial de la jornada completa, para prevenir una reducción de jornada previa al despido definitivo.

Ejemplo 4

Juan y María tienen un hijo de 4 años y acaban de ser padres de un par de gemelos. Cuando finalizan el permiso de maternidad y paternidad se preguntan qué pueden hacer para conciliar el trabajo de ambos con los tres niños que ahora tienen que cuidar, por lo que deciden cada uno realizar una reducción de jornada de 2 horas sobre las 8 de trabajo y además acumular la lactancia y volver más tarde de la maternidad. Las empresas les informan que no pueden ambos pedir la reducción de jornada, y en todo caso sería a última hora y no a primera, y que tampoco se puede acumular la lactancia. ¿Tiene razón la empresa? **Solución:** No, pues ambos pueden solicitar la reducción de jornada en sus respectivas empresas para cuidar de menores de 12 años entre 1/2 y 1/8 de la jornada, y solicitan 2/8. El nuevo horario concreto lo señalan los trabajadores, salvo que el convenio regule otro criterio. En cuanto a la acumulación de la lactancia, habría que acudir al convenio para ver si lo permite.

Ejercicios

9º) Miguel Ángel tiene tres hijos, uno de 20 años con una discapacidad pero que está trabajando, otro de 11 años que va a la escuela desde las 9 a las 17h, y otro de 14 años que está hospitalizado por una enfermedad grave desde hace varios meses. Quisiera reducir su jornada en el trabajo de 10 a 14 y de 15 a 19h a solo ir a trabajar de mañanas, pero la empresa le ha dicho que si su mujer no trabaja ella puede cuidar a sus hijos y no tiene derecho a solicitar la reducción.

10º) Eva está finalizando el permiso de maternidad así que informa a la empresa que va a pedirse la hora de lactancia y entrar una hora más tarde al trabajo hasta que el niño tenga 12 meses. Por otro lado, su marido también se está planteando pedirse la hora de lactancia en la empresa pero no está seguro de si puede pedirlo.

11º) Una gran empresa por motivos económicos va a despedir de forma colectiva a 10 trabajadores de los 40 que tiene, pero tras negociar con los sindicatos llegan al acuerdo de un ERE de reducción de la jornada a la plantilla en un 25% de la jornada que vienen realizando.

12º) Una mujer es agredida por su pareja por lo que acude a la policía e interpone demanda por violencia de género en los juzgados. Al día siguiente le comunica a la empresa que mientras no salga la orden de protección puede pedir la reducción de jornada por lo que solo va a ir la mitad de la jornada.

a) ¿Está en lo cierto la empresa al denegar el derecho a la reducción de jornada a Miguel Ángel? ¿Por qué?

b) ¿Puede pedirse la reducción por su hijo con discapacidad? ¿Por qué?

c) Por su hijo hospitalizado, ¿cumple con la reducción máxima de la jornada?

a) ¿Tiene derecho Eva a entrar una hora más tarde por lactancia? ¿Por qué?

b) ¿Puede pedirse la reducción de una hora hasta que tenga 12 meses su hijo? ¿Por qué? ¿Qué consecuencias conlleva?

c) ¿Puede solicitarla el padre? ¿Y ambos? ¿Qué conlleva?

a) ¿Es posible un ERE de reducción de jornada del 25% o el ERE solo es para los despidos?

b) ¿Está el % de reducción entre los % legales? ¿Por qué?

c) ¿Qué pasará con la jornada que dejan de realizar?

a) ¿Tiene la condición de víctima de violencia de género?

b) ¿Cuáles son los 5 supuestos para tener esta condición?

c) La solicitud de la reducción de la mitad de la jornada, ¿está en los límites de reducción para estos casos?

5. Los permisos retribuidos

El Estatuto de los Trabajadores reconoce una serie de **permisos** los cuales **son retribuidos por la empresa**. Estos permisos suelen ser **mejorados por el convenio colectivo**, por lo que habrá que consultarlo para saber exactamente los días de permiso.

Por matrimonio

- 15 días naturales, comenzando en la misma fecha según el Tribunal Supremo el 5-4-18.

Fallecimiento o enfermedad grave de un familiar hasta 2º grado

Intervención quirúrgica sin hospitalización, que precise reposo domiciliario, de un familiar hasta 2º grado

- Dos días, ampliándose a 4 días si necesita desplazamiento.
- El Tribunal Supremo el 13-2-18 interpretó que estos permisos debían **comenzar el primer día laborable**. Además, en fecha 4-6-12 entiende que existe desplazamiento si hay más de 200 km en la ida o vuelta.

Traslado del domicilio habitual

- El día del traslado.

Cumplimiento de un **deber inexcusable** público o personal (asistir a un juicio, a una mesa electoral, etc)

- El tiempo indispensable para su realización. Por mesa electoral el día de las elecciones y 5 horas al día siguiente.

Para la realización de técnicas prenatales o de preparación al parto

- El tiempo indispensable.

Por hospitalización de **bebés prematuros** o que necesiten hospitalización con posterioridad al parto

- Reducción de una hora al día retribuida, pudiendo añadir otras dos horas más pero sin retribución.

Para realizar funciones sindicales

- El tiempo establecido legalmente.

En el caso de asistencia del trabajador a **exámenes oficiales**, se tendrá derecho a permiso de asistencia por el tiempo necesario, el cual será retribuido si así lo establece el convenio colectivo.

Ejemplo 5

Señala para los siguientes casos a qué permisos laborales tienen derecho los trabajadores (según el Estatuto de los Trabajadores):

a) Por fallecimiento de abuelo en la misma localidad.

b) Por ingreso hospitalario de hermana en una localidad a 400 km.

c) Por intervención de cataratas de un hijo el cual sale del hospital el mismo día y necesita reposo en casa.

Solución:

a) Dos días por fallecimiento de familiar de segundo grado.

b) Cuatro días, por ingreso hospitalario de familiar de segundo grado y requerir desplazamiento.

c) Dos días, por intervención quirúrgica sin hospitalización pero que requiere reposo en el domicilio de familiar de primer grado.

Ejercicios

13º) Los trabajadores de una empresa vienen quejándose de que no les dan los días de permiso que les toca por asuntos personales o bien familiares, por lo que los sindicatos de la empresa reclaman al Juzgado que se les otorgue dichos permisos. Indica si tienen derecho a permiso o no y por cuántos días.

- a) Traslado de domicilio un viernes
- b) Fallecimiento de abuelo en la misma localidad
- c) Asistir a un juicio como testigo
- d) Por matrimonio
- e) Hospitalización grave de un hermano en distinta ciudad
- f) Operación quirúrgica de un hijo que requiere reposo en casa

Ejercicios

14º) Dos trabajadores comienzan a trabajar el 1 de marzo en una empresa, José para 2 meses y Juan para 10 meses. El calendario de las vacaciones de la empresa va de junio a septiembre, por lo que empieza a solicitar a todos las vacaciones el 10 de mayo para publicar el día 30 de mayo las de cada uno.

- a) ¿Cuántos días de vacaciones tienen José y a Juan?
- b) Si José termina el contrato y no las disfruta, ¿qué sucede?
- c) ¿Ha avisado la empresa con antelación de las fechas?
- d) ¿Qué puede hacer Juan si le dan julio en lugar de agosto como él quería?
- e) ¿Qué sucede si Juan es padre durante las vacaciones?
- f) ¿Dónde se consultan los días de vacaciones de la empresa?

Ejercicios

15º) Elena es cocinera y le ha tocado trabajar los festivos de jueves y viernes santo.

- a) ¿Las horas realizadas en festivos siempre se cobran?
- b) Si ganase 30€/día, ¿cuánto ganaría por los 2 festivos?
- c) Si se compensase por descanso, y su jornada fuese de 8 horas, ¿cuántas horas de descanso tiene por los 2 días?

6. Las vacaciones y festivos

A) Las vacaciones

Según el Estatuto todos los trabajadores tienen derecho a **un mínimo de 30 días naturales de vacaciones anuales retribuidas**, el cual se reducirá proporcionalmente si no trabajase el año completo (son 2,5 días naturales por mes trabajado).

- Las vacaciones son un derecho personal y **no puede ser sustituido por dinero, salvo** que el contrato finalizase y las tuviera pendientes, en cuyo caso se pagan las **vacaciones no disfrutadas**.
- Los trabajadores deberán **conocer las fechas concretas al menos 2 meses antes** del inicio de las vacaciones.
- Las fechas se establecen de **común acuerdo** entre la empresa y el trabajador, según el **calendario de vacaciones** que se fije en la empresa siguiendo las **normas del convenio** sobre planificación anual de las vacaciones. En caso de desacuerdo, cabe una demanda judicial urgente.
- Las vacaciones se disfrutarán **en el mismo año**, tan solo cabe disfrutarlas **al año siguiente** en el caso de que, debido a maternidad o paternidad, hayan vacaciones pendientes y se disfrutasen una vez finalizado el permiso de maternidad o paternidad. Este mismo derecho también se aplicará a quienes no hayan disfrutado de las vacaciones debido a una baja laboral y obtengan el alta al año siguiente.
- Si coincide estar de **baja médica durante las vacaciones**, las vacaciones continuarán tras el alta médica.
- Las empresas deberán elaborar todos los años un **calendario laboral** donde se fije el periodo de vacaciones y los días festivos, así como los días laborables y no laborables de la empresa a lo largo del año.

B) Los festivos

Los días festivos al año son establecidos tanto a **nivel nacional como autonómico y local**, y corresponden a fechas en su mayoría fijas.

Características de los festivos

- Los trabajadores tienen derecho a **14 festivos al año**, retribuidos y no recuperables. El Gobierno aprueba todos los años los días festivos, siendo 2 de ellos locales y otros 2 fijados por las comunidades autónomas.
- En el caso de que **coincidan en domingo**: el 25 de diciembre, el 1 de enero, el 12 de octubre o el 1 de mayo son trasladados a lunes, sin que el total de festivos del año pueda ser superior a 14 días. Si se sobrepasase, habría que recuperar esos días festivos de más (el festivo recuperable).
- En el caso de que se trabajase en festivo, la normativa laboral establece que se retribuirá, o se compensará por descanso, con **un 75% añadido al salario** de un día ordinario, o bien con un descanso de un 75% añadido sobre el de una jornada ordinaria (consultar RD 2001/1983).

7. Los planes de igualdad

Con la Ley Orgánica de Igualdad entre Mujeres y Hombres de 2007 se crearon los planes de igualdad en las empresas, los cuales se pueden definir como:

Un conjunto de medidas tendentes a alcanzar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, y a eliminar la discriminación por razón de sexo. Para ello se requiere un diagnóstico previo en la empresa sobre la situación en cuanto a igualdad.

¿Qué **empresas están obligadas** a tener un plan de igualdad? Hasta 2019 era obligatorio para empresas de más de 250 trabajadores, pero a partir de 2019 ahora también abarca a las medianas empresas:

Es obligatorio para:

- Desde abril de 2019 para empresas de **más de 50 trabajadores**. Sin embargo hay un **periodo transitorio**:
 - » Las empresas entre **150-250** trabajadores tienen **1 año** para aprobarlo (abril-20).
 - » Las empresas entre **100-150** trabajadores tienen **2 años** para aprobarlo (abril-21).
 - » Las empresas entre **50-100** trabajadores tienen **3 años** para aprobarlo (abril-22)
- Empresas que así lo establezca el **convenio colectivo** o bien la **Autoridad Laboral** por un procedimiento sancionador.

Es voluntario para:

- Empresas de **menos de 50 trabajadores**, habiendo consultado previamente a los representantes.

¿Qué **medidas** pueden incorporarse en los planes de igualdad? Aquellas medidas evaluables para remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Con carácter previo se ha de realizar un diagnóstico que será negociado con los representantes dentro de la comisión negociadora del Plan de Igualdad. Las materias que contendrá el **diagnóstico previo** son:

- | | |
|--|--|
| • Proceso de selección y contratación | • Infrarepresentación femenina |
| • Clasificación profesional | • Retribuciones |
| • Formación | • Prevención del acoso sexual y por razón de género |
| • Promoción profesional | • Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral |
| • Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres | |



¿SABÍAS QUE...?

Las **razones** que establece la ley de igualdad para incorporar los planes de igualdad son:

- La aportación de las mujeres a la dirección de la empresa mejora la calidad del servicio y la cuenta de resultados.
- Se rentabiliza el alto nivel formativo de las mujeres, que representan el 60% de las personas que obtienen una licenciatura.
- Optimiza los recursos humanos de la empresa.
- Afianza el compromiso de la empresa con la plantilla, aumentando la motivación.
- Se obtiene una mejora del clima laboral, lo que reduce los casos de estrés, la excesiva rotación, y disminuye el absentismo laboral.
- Contribuye a crear una imagen positiva y diferente respecto a la competencia.
- Además, se cumple con la normativa vigente.

ENTORNO LABORAL

¿Es medida de conciliación laboral y familiar?

“Facebook y Apple financian a sus empleadas la congelación de óvulos”

El incentivo permite retrasar la maternidad para trabajar durante los años fértiles

Apple y Facebook ofrecen a sus empleadas la posibilidad de costear la congelación de sus óvulos durante sus años más fértiles, que suelen coincidir con el periodo más productivo de sus carreras profesionales. Ambas empresas han reconocido a la cadena de televisión NBC su compromiso para que las trabajadoras se mantengan en su puesto a cambio de costear el proceso de congelación y mantenimiento de los óvulos, cuyo coste es de 10.000\$ (7.900€) más 500\$ (394€) de mantenimiento anual.

Una portavoz de Facebook explicó a la revista *The Atlantic* el porqué de este incentivo: “Nos importan mucho nuestros empleados y sus familias. Siempre estamos contemplando mejoras en nuestros seguros sanitarios que se ajusten a sus necesidades. Seguimos ampliando la cobertura para mujeres de maternidad extendida, con la preservación de óvulos y su almacenamiento”. Este nuevo incentivo aviva la polémica que se encendió cuando Glenn Cohen, experto en bioética, publicó un artículo en el que opinaba que el mensaje que se envía a las trabajadoras es difuso: “De alguna manera les pueden estar haciendo ver que su labor no es compatible con la maternidad”. Fuente: El País, 16-10-2014

- 1) ¿Crees que se trata de una medida de conciliación de la vida laboral y familiar de las trabajadoras? ¿Qué piensas de la opinión de Glenn Cohen?
- 2) Opina qué te parecería si tu empresa te ofreciese tal medida para retrasar la maternidad (o si fueras hombre alguna medida para retrasar la paternidad).

Repasa conceptos

A) La jornada ordinaria

1. Señala respecto a la distribución regular qué respuesta es la correcta:

- a) El tope diario de horas trabajadas son 10 horas.
- b) El descanso entre jornada y jornada son 12 horas, salvo en el caso de cambios de turno, que puede rebajarse a 7 horas.
- c) El descanso mínimo semanal es de dos días seguidos, sábado y domingo.
- d) El descanso dentro de la jornada (bocadillo) es retribuido.
- e) Todas son ciertas.

2. En la distribución irregular de la jornada no es cierto que:

- a) Tenga que pactarse necesariamente en el convenio colectivo.
- b) Puede alcanzar un 10% de la jornada anual.
- c) Son unas horas a disposición de la empresa para incrementar la jornada en determinadas épocas del año.
- d) Se compensan por descanso, no se retribuyen.

B) El horario de trabajo

3. Indica cuál de las siguientes frases es cierta:

- a) La jornada son las horas concretas del día que realiza un trabajador.
- b) El horario es el total de horas que se realiza a la semana.
- c) Los trabajadores que realizan estudios oficiales tienen preferencia para elegir turno de trabajo.
- d) No se puede estar más de 3 semanas consecutivas en el turno de noche en procesos productivos de 24 horas.
- e) Ninguna es cierta.

4. Un trabajador nocturno:

- a) Es aquel que realiza su jornada en un horario entre las 24 y las 6 horas al menos 3 horas.
- b) Es aquel que realiza su jornada en un horario entre las 22 y las 6 horas al menos un 50% de la jornada.
- c) No pueden ser trabajadores nocturnos las mujeres embarazadas y los menores de 18 años.
- d) Gozarán de la misma protección de la salud que cualquier otro trabajador.
- e) Ninguna es cierta.

C) Las horas extras

5. Respecto a las horas extras:

- a) Las voluntarias son aquellas que el trabajador firma en el contrato que puede realizarlas.
- b) Las obligatorias pueden ser por haberse pactado en el contrato, en el convenio o porque sean por fuerza mayor.
- c) El máximo de horas extras al año son 100 horas por encima de la jornada ordinaria.
- d) Los trabajadores a tiempo parcial no pueden hacer horas extras, solo horas complementarias.

D) La reducción de jornada

6. Indica quiénes de los siguientes trabajadores no puede pedir una reducción de la jornada por cuidado de familiares:

- a) Sara, para cuidar de su hijo de 10 años.
- b) Miguel Ángel, para cuidar a su hijo discapacitado de 20 años.
- c) Mari Carmen, para cuidar a su padre, que no puede valerse por sí mismo y necesita cuidados debido a la edad.
- d) Andrés, para cuidar de su tío que está enfermo.

7. En el permiso para cuidado del lactante no es cierto que:

- a) La ausencia del trabajo sea de una hora, la cual puede dividirse en dos mitades de media hora en mitad de la jornada.
- b) Los convenios colectivos pueden regular la concreción horaria de la petición de la lactancia por los trabajadores.
- c) Los convenios colectivos pueden pactar el acumular la hora de lactancia en jornadas completas y volver más tarde de la maternidad.
- d) Tanto la madre como el padre pueden disfrutar de este derecho, pero solo uno de los dos pues para esa tarea con uno es suficiente.

8. Se adquiere la condición de víctima de violencia de género por:

- a) Una sentencia donde se condene al agresor o una orden de protección dictada por el juez.
- b) Una resolución judicial que hubiera acordado medidas cautelares de protección a la víctima.
- c) Un informe del Ministerio Fiscal que indique indicios, hasta que se dicte la orden de protección.
- d) Un informe de los servicios sociales o servicios de acogida a las víctimas.
- e) Todas son ciertas.

9. Una empresa que quiera reducir la jornada por la mala situación económica que atraviesa deberá tener en cuenta lo siguiente:

- a) Podrá reducir la jornada y el salario un máximo del 50%.
- b) Podrá reducir la jornada y el salario un mínimo del 10% y un máximo del 80%.
- c) Podrá reducir la jornada y el salario un mínimo del 10% y un máximo del 70%.
- d) El trabajador pasará a cobrar el desempleo por el 100% de su jornada.

E) Las vacaciones y festivos

10. Señala cuál de las siguientes afirmaciones es cierta respecto a las vacaciones:

- a) Se tiene derecho a un mínimo de 30 días laborales de vacaciones por año trabajado.
- b) No se pueden compensar por dinero, salvo que el contrato finalice y queden vacaciones pendientes de disfrutar.
- c) Los trabajadores deben conocer sus fechas de vacaciones en los dos primeros meses del año.
- d) Las empresas no deben elaborar un calendario laboral, ya que éste ya lo aprueba la Administración todos los años y es el mismo para todas las empresas.

11. Respecto a los festivos:

- a) En total hay 14 festivos al año retribuidos.
- b) Dos festivos son locales fijados por el ayuntamiento.
- c) Dos festivos son fijados por las comunidades autónomas.
- d) Todas son ciertas.

F) El plan de igualdad

12. Es cierto respecto a los planes de igualdad:

- a) Sean obligatorios para todas las empresas de más de 150 trabajadores.
- b) Para las empresas entre 50 y 100 trabajadores disponen de 2 años para implantarlo hasta abril de 2021.
- c) Antes de elaborar el plan de igualdad es preciso realizar un diagnóstico previo de la empresa de su situación respecto a la igualdad.
- d) Entre las materias del diagnóstico se encuentran la selección, la promoción profesional y la edad de los trabajadores y trabajadoras.
- e) Todas son falsas.

BUSCA EN TU CONVENIO

- a)Cuál es la jornada anual que se establece.
- b) Si el tiempo de descanso dentro de la jornada (bocadillo) es considerado tiempo de trabajo efectivo.
- c) Si regula la distribución irregular de la jornada: 1) Número de horas disponibles para la empresa. 2) Motivos para poder disponer de esas horas. 3) Periodo en que se producirá la compensación por descanso.
- d) Sobre las horas extras: 1) Si se compensan por descanso o si se retribuyen y por qué cuantía. 2) Si se regula cuáles tienen la consideración de horas extras obligatorias.
- e) Si señala alguna mejora en cuanto a: 1) Reducción de jornada por cuidado de familiares. 2) La posibilidad de acumular la hora de lactancia en jornadas completas.

BUSCA EN TU CONVENIO

- f) Cómo regula los permisos retribuidos: 1) Si establece alguna mejora en los permisos reconocidos por el Estatuto de los Trabajadores. 2) Si establece algún permiso nuevo no recogido en el Estatuto.
- g) Los convenios suelen detallar las características de la planificación anual de las vacaciones. Busca en tu convenio qué normas fija sobre: 1) El periodo de disfrute. 2) Cuándo deben conocer los trabajadores las fechas de vacaciones. 3) Si existe algún orden para elegir las vacaciones. 4) Las retribuciones a las que se tiene derecho a cobrar durante las vacaciones
- h) Si establece alguna medida en cuanto a la elaboración de planes de igualdad en las empresas, así como si es obligatorio para las empresas acogidas al convenio.

ENTORNO LABORAL**¿Acoso sexual o acoso por razón de género?****Una empleada de Iveco se suicida tras viralizarse en la empresa un vídeo sexual**

Se llamaba Verónica, tenía 32 años, dos hijos de nueve meses y cuatro años. Y el sábado se quitó la vida. No pudo soportar la presión tras difundirse en un grupo de WhatsApp un vídeo sexual en el que aparecía ella sola. Trabajaba de carretillera en la fábrica de camiones CNH Industrial de San Fernando de Henares (Madrid) que cuenta con 2.500 empleados. Durante la semana pasada corrían rumores de que existía un vídeo sexual de una compañera y fue en esta semana cuando llegó a viralizarse a la mayoría de sus compañeros. La última versión de los hechos es que el vídeo lo había compartido con un compañero de trabajo de la empresa con quien tuvo una relación sentimental. El noviazgo acabó, Verónica se casó y tuvo dos hijos. El ex amante quería volver, la mujer se negó, y se sospecha que aquel difundió el vídeo, el cual llegó al marido de la víctima. Verónica sufrió una crisis de ansiedad, pidió perdón a su marido por los hechos, los compañeros pensaban que terminaría abandonando el trabajo. El viernes abandonó su trabajo antes de terminar la jornada y se ahorcó al día siguiente.

La empresa señala que aplicó el protocolo para estos asuntos el jueves, en cuanto conoció los hechos, pero no tenían constancia que la difusión fuese tan masiva. Asegura que le ofreció un cambio de puesto, una baja, que denunciase los hechos, pero ella “lo rechazó todo” según la dirección de la empresa. El comité de empresa envió un comunicado pidiendo un entorno de trabajo seguro, y un uso más responsable de las redes sociales, ya que entiende que “hay responsabilidades compartidas que tendrán que depurarse”.

Sus compañeros están muy consternados tras su muerte. “Se puso muy nerviosa y se tuvo que marchar de la fábrica porque no aguantaba la presión, tanto aquí como del entorno familiar”, comentó Susana, su compañera de trabajo. “Ella quería que la historia pasase, que la gente dejase de hablar cuanto antes, no tenía pensado denunciar”. “En un principio no quería darle importancia, pero fue víctima de miradas y de gente que iba hasta su puesto de trabajo para ver quien era, sufrió mucha presión”, declara otro compañero. Una compañera que trabajaba en su mismo departamento de mecánica contó que intentó ayudarla sin éxito: “Ella estaba muy mal y muy triste. Era una chica buenísima, contenta siempre y muy positiva, nos enseñaba siempre las fotos de sus niños. Lo que no entiendo es como la gente lo ha ido difundiendo. Se han perdido los valores y la palabra aunque los compañeros que lo hicieron pensando que era una broma y que no hacían tanto daño.”

El código penal castiga con pena de prisión de 3 meses a 1 año o multa de 6 a 12 meses a quien, sin autorización expresa de la persona afectada, difunda, revele o ceda a terceros imágenes o grabaciones audiovisuales de aquella, cuando la divulgación menoscabe su intimidad personal.

Fuente: Extracto de noticia en El Mundo. 28/05/2019

- 1) Ponte en su lugar: se difunde un vídeo sexual tuyo en tu trabajo o en tu instituto, y comienzas a ver como más de 1.000 personas que desconoces pasan por tu lugar de trabajo o tu clase para ver quien eres. ¿Te consideras acosado? Ahora puedes responder a las siguientes preguntas.
- 2) Busca en internet la diferencia entre los conceptos de acoso sexual y acoso por razón de género y explícalos. También puedes consultar la pág. 60 del libro.
- 3) Vayamos a la situación: a) ¿Cuánto ha tardado en viralizarse el vídeo en una empresa de 2.500 trabajadores? b) ¿Qué actuación llevó a cabo la empresa? ¿Crees que podría hacer algo más ante estos hechos? c) ¿Qué opina el comité de empresa? d) ¿Qué indica el código penal para estos casos?
- 4) Cambiamos a los personajes. Imagina que en esa empresa el vídeo grabado fuese sobre un hombre. ¿Hubieran sucedido los mismos hechos, por ejemplo la visita de compañeros de trabajo? ¿Qué crees que hubiese ocurrido en ese caso?
- 5) Debate en clase: ¿Crees que ha existido una situación de acoso por razón de género a Verónica dentro del contexto de la empresa?

ENTORNO LABORAL

Conciliación de la vida laboral y familiar

Lee la siguiente noticia de prensa y responde a las cuestiones que se plantean a continuación:

“Que concilie su esposa”

Una empresa frena la concesión de la jornada reducida a un empleado y exige que demuestre que su pareja no puede hacerse cargo del bebé.

Mauricio D., de 45 años, pidió el 5 de septiembre una reducción de horario y un cambio de turno para poder cuidar a su hija de 7 meses. La respuesta de la empresa, la firma de alquiler de coches Goldcar, llegó a los 8 días: requirió a su empleado que demostrara primero que su mujer no podía cuidar de la pequeña.

En un escrito, le reclamó que aportara un contrato de trabajo o un certificado de la empresa donde constara el empleo de su pareja o, en su defecto, una “acreditación válida de por qué no puede atender a la menor”. Para todo ello le dio 8 días. “De lo contrario, quedará desestimada su petición por encontrarse la empresa sin medios que justifiquen concedérsela y no tener la certeza de que verdaderamente su mujer no puede atender a la menor”, añadió.

El hecho de que una empresa plantee que el cuidado de un menor debe ser atendido por la mujer “como si no correspondiera a ambos progenitores” no es una novedad, según apunta Mayte Aracil, responsable de Igualdad de CCOO de Alicante, que ha denunciado el caso. “Aún quedan firmas que se jactan de rechazar la reducción de horario para los hombres por entender que esto de la conciliación es solo cosa de mujeres”, añade. Lo sorprendente de este caso, señala Aracil, es que “se deje constancia de una prueba de machismo como esta por escrito”.

Mauricio, que trabaja en el despacho que Goldcar tiene en el aeropuerto de Alicante, solicitó una reducción de jornada de 1 de las 8 horas que trabaja al día -la ley contempla reducciones desde una octava parte, como en este caso, hasta la mitad de la jornada-. Pero, además, pidió un cambio de turno para dejar de trabajar de forma alternativa en horario de mañanas o tardes, y hacerlo sólo por la mañana.

La empresa aceptó la reducción el día 13 de septiembre. Pero, al mismo tiempo, para fijar el nuevo horario y el turno, requirió los justificantes de trabajo de la mujer, por lo que, prácticamente, dejó sin efecto la autorización. De hecho, Aracil recuerda que la semana pasada, a mitad de la jornada de la mañana, un responsable de la empresa le dijo a Mauricio que abandonara el turno y volviera por la tarde, pese a tener turno fijo de mañanas o tardes. “Se trató de una clara forma de presión”, indica la responsable sindical.

Goldcar sostiene que la petición de cambio de horario y turno del empleado ocasiona un “gran perjuicio organizativo debido a la modificación de los turnos del resto de compañeros”. “Hubiéramos solicitado lo mismo si el trabajador fuera una mujer”, ha indicado a este diario un portavoz de Goldcar. “Solo hemos pedido que nos diga por qué él debe cuidar a su hija y por qué su cónyuge no puede hacerlo”. En todo caso, apunta que no se ha denegado la solicitud, sino que se está estudiando. “Hasta el momento, la empresa ha tramitado 21 peticiones de reducción de horario y hemos autorizado todas, solo estamos viendo cómo encajamos en el servicio esta última”.

La petición de Mauricio es un derecho individual, y asiste por igual a hombres y mujeres, con independencia de si viven en pareja o no, o el horario de cada uno de ellos, sostiene la responsable de igualdad de CCOO en Alicante. “Por ello, en este caso, es indiferente si la mujer trabaja o no”, asegura Aracil. “¿Por qué el trabajador tiene que dar cuenta de la vida privada de su pareja? ¿No se trata del hijo de ambos?”, se pregunta. “¿Hasta qué punto no se trata de una vulneración de la intimidad del cónyuge?”.

“FUENTE: EL PAÍS. 23-9-2011.

CUESTIONES:

- ¿Qué solicitó Mauricio y qué contestó la empresa? ¿Qué horario y turno solicitaba?
- ¿Qué tipo de documentación solicitaba la empresa?
- ¿Qué opina la empresa sobre este cambio de horario y turno? ¿Cómo actuaron otras veces?
- ¿Qué explicación da al caso Mayte Aracil, responsable de igualdad de CCOO?
- ¿Cuál es tu opinión? ¿Crees que es un motivo para denegar la reducción de la jornada por cuidar de los hijos el hecho de que trabaje o no el cónyuge? ¿Por qué?

EDUCACIÓN EN VALORES EN EL MUNDO LABORAL

¿Por mujer o porque es buena?**La propuesta de fijar cuotas para puestos directivos**

Se conoce como "Techo de Cristal" aquel techo que siendo invisible que existe en las empresas e impide a las mujeres ascender a puestos de dirección y responsabilidad. Una de las propuestas para salvarlo es fijar unas cuotas para que asciendan un porcentaje de mujeres a esos puestos. Analiza el siguiente artículo de prensa y responde a las cuestiones.

“¿Por mujer o porque es buena?”

La propuesta de fijar cuotas por sexos en puestos directivos hace temer por el peso de los méritos. Los expertos alertan del desperdicio del talento femenino.

Casi un 60% de los titulados universitarios en la Unión Europea son mujeres. Sin embargo, apenas ocupan un 12% de los puestos de responsabilidad en las grandes compañías. La mujer se forma, llega a la empresa y no avanza. No asciende. Los prejuicios que todavía dominan el mundo empresarial, la dificultad de compaginar la carrera con la vida personal y familiar y unas políticas de conciliación aún en pañales no ayudan. Y ese desequilibrio, además de ser un atentado contra la igualdad, provoca que la sociedad desperdicie gran parte de su talento. Algo que si no se remedia, advierten los expertos, continuará ocurriendo. Hay mujeres preparadas, solo que hay que buscarlas. Europa debate cómo lograr más presencia femenina en puestos directivos en el sector privado. ¿Formación y concienciación o cuotas?

La situación cambia de país a país. En Suecia y Finlandia más del 25% de los consejeros de administración de las grandes empresas son mujeres; en Luxemburgo, Portugal o Malta son menos del 5%. El panorama es tan desolador que hace unos días la UE dio un ultimátum a las empresas: Si no incorporan a más mujeres a puestos directivos se instaurarán medidas correctoras.

Francia ya ha tomado partido. Exigirá a sus grandes empresas - las de más de 500 empleados- una cuota femenina de al menos el 40% en los consejos de administración. Bélgica estudia una medida similar. En España, la ley de igualdad fija un objetivo de paridad para el 2015. Pero es solo una recomendación. Aunque se ha avanzado, queda mucho camino por recorrer: las mujeres ocupan un 10% de los puestos de responsabilidad de las empresas del Ibex35; en 2004 representaban sólo un 3%.

Carmen Navarro, directora general de Igualdad, afirma que no se descarta aplicar cuotas si, pasado el plazo que marca la ley, los resultados no mejoran. Una fórmula que considera el último recurso: “Hay que actuar, pero es mejor trabajar el apoyo, la formación de las mujeres y la persuasión de las empresas que imponer una cuota. La igualdad primero se promueve y, si no se reacciona, se impone”.

El sistema de cuotas no gusta al Círculo de Empresarios, que lo consideran “innecesario”. “Las mujeres se están incorporando de forma natural a los puestos directivos”, afirma Fernando Eguidazu, su vicepresidente. Sostiene que el método correctivo puede perjudicar a los hombres. “La incorporación de la mujer al mundo directivo es buena y deseable, no solo por razones éticas, también porque son el 50% del talento. Borrarlo es irracional. En el pasado sí ha habido prejuicios, pero se están superando y cada vez más se contrata al más competente, algo que las cuotas no aseguran”, dice. “Las cuotas además marcan. Pueden llegar a perjudicar a las propias mujeres. Ahora las que llegan lo hacen por méritos, con la cuota no está claro”, remarca.

Sin embargo, no se trata de una cuestión de méritos. La cuota no consiste en buscar a una mujer, en lugar de un hombre muy preparado, para un puesto solo por serlo. Se trata de encontrar a la más preparada. A la mejor. Y de obligar a las empresas a salir a buscarlas.

Inmaculada Álvarez, presidenta de Mujeres Empresarias, ha ido cambiando de opinión con el tiempo: “He sido de las mayores detractoras de las cuotas. Creo que ascender es algo que se debería hacer por talento”, dice. “Pero pasan los años y observamos que se avanza a un ritmo tan lento que el desequilibrio no se soluciona. Hacen falta elementos correctores que cambien la situación, y no hay más mecanismo corrector que imponer las cuotas. El sistema ha dado buenos resultados en otros campos como la política. ¿Por qué no introducirlo en la empresa?”, argumenta.

FUENTE: EL PAÍS. 12-3-2011. Extracto del artículo de María R.Sahuquillo: ¿Por mujer o porque es buena?.

CUESTIONES:

- ¿Qué porcentaje de mujeres son tituladas universitarias y cuántas llegan a cargos de responsabilidad en las grandes empresas?
- ¿Cómo están respondiendo algunos países de la UE a la cuestión de las cuotas? ¿Y la propia UE?
- Resume las 4 opiniones que aparecen en el artículo a favor y en contra de las cuotas: Carmen Navarro, Fernando Eguidazu, Inmaculada Álvarez y la propia autora del artículo.
- Organizad un debate en clase donde 3 alumnos defiendan el sistema de cuotas y otros 3 no.

EDUCACIÓN EN VALORES EN EL MUNDO LABORAL

Derechos laborales de las víctimas de violencia de género: quienes son

La Ley Orgánica de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género de 2004, establece una serie de **derechos laborales** para que las mujeres que hayan sido víctimas de la violencia de género puedan conciliar sus obligaciones laborales con sus necesidades de protección y recuperación.

Los derechos son:

- La reordenación de su **tiempo de trabajo** conforme a sus necesidades.
- Reducción de la jornada** laboral y de su sueldo de forma proporcional.
- Las **ausencias o faltas de puntualidad** se consideran justificadas cuando así lo determinen los servicios sociales o de salud.
- Cambio de centro de trabajo** con reserva de puesto durante los primeros 6 meses.
- Movilidad geográfica**, si la empresa posee centros de trabajo en diferentes territorios.
- Suspensión del contrato** con reserva del puesto de trabajo, con derecho a cobrar el desempleo durante 6 meses, ampliable a 18 meses por resolución judicial.
- Extinción** del contrato con derecho a cobrar el desempleo, por voluntad de la trabajadora.

Estos son sus derechos, pero ¿sabemos qué mujeres son las que acceden a estos tipos de derechos? ¿**Existe un perfil de mujer víctima de violencia de género?**

En el VII Informe Anual sobre Violencia de Género de 2013 se puede encontrar el **perfil estadístico de las 411.666 llamadas recibidas al teléfono 016** de Atención en materia de Violencia de Género desde el año 2007 al 2013, lo que supone una media de 178 llamadas recibidas al día.

ESTADO CIVIL	Casada 50%	Soltera 21%	Pareja de hecho 11%	Separada 9%	Divorciada 7%
DURACIÓN DE LA RELACIÓN CON EL AGRESOR	Entre 1 y 5 años 25%	Más de 20 años 25%	Entre 5 y 10 años 20%	Entre 10 y 20 años 20%	1 año o menos 8%
NÚMERO DE HIJOS	Uno 45%	Dos 30%	Tres o más 12%	Sin hijos 12%	
GRUPO DE EDAD	De 31 a 40 años 36%	De 41 a 50 años 28%	De 18 a 30 años 19%	Más de 50 años 16%	Menores de 18 años 0,2%
SITUACIÓN LABORAL	Trabajadora tiempo completo 43%	Demandante de empleo 31%	Trabaja en casa 10%	Pensionista 5%	Trabajadora a tiempo parcial 5%
NACIONALIDAD DE LA VÍCTIMA	España 78%	América 15%	Otros europeos 4%	África 1%	Asia y otros 0,3%
NACIONALIDAD DEL AGRESOR	España 80%	América 11%	Otros europeos 4%	África 3%	Asia y otros 0,5%

1) Indica si son ciertas o falsas basándote en las llamadas recibidas al 016:

- Las llamadas diarias al 016 están entre 10 y 40 de media.
 - Desde 2007 al 2013 se han registrado alrededor de 10.000 llamadas al 016.
 - Las mujeres que más sufren la violencia de género son las separadas y divorciadas que no tienen hijos.
 - La duración de la relación con el agresor suele ser corta, de algunos meses a lo mucho un año.
 - La relación con el agresor suele ser que éste es de nacionalidad extranjera.
 - El grupo de edad se centra en las mujeres mayores de 50 años y que no suelen trabajar.
 - Les afecta principalmente a las mujeres extranjeras, sobre todo las americanas.
- 2) ¿Crees que existe un perfil típico de mujer víctima de violencia de género o afecta a distintos grupos de edad, situación civil, etc?
- 3) ¿Qué opinas sobre las medidas laborales que se han tomado para las víctimas de violencia de género?