




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**

1. La jornada ordinaria

Total de horas de trabajo efectivo sin computar (salvo convenio) :

- Desplazamientos
- Cambios de ropa
- Descansos

Jornada regular : 40 h/semana de media al año (unas 1.800h/ año). Convenios pueden mejorarla.

Distribución regular de la jornada

- Máx. 9 h/día
- Descanso entre jornadas → 12h mínimo
- Descanso mín. semanal → día y medio ininterrumpido
- Descanso mín. jornada → obligatorio si > 6 horas seguidas mín. 15'
- < 18 años → tope diario 8 horas, descanso semanal 2 días, descanso jornada de 30'

Posibilidad de distribución irregular de la jornada de un 10 % del total de horas anuales

- *Se incrementa la jornada en determinadas épocas del año (50h/semana y otras a 30h/s)*
- *Preavisar con un mínimo de 5 días.*

Registro de la jornada desde mayo-2019

- *Es obligatorio para todos los trabajadores, aunque no estén en el centro de trabajo*
- *Se registra hora de entrada y salida, por cualquier medio en papel o electrónico*

 **Amplía 1y 2: “Busca tu convenio colectivo”**



Contenidos

siguiente 

2. El horario de trabajo

Jornada → se pacta en convenio

Horario → acuerdo empresa y trabajador



Trabajo a turnos

- Rotación en un mismo puesto (mañana-tarde-noche)
- No más de 2 semanas consecutivas turno nocturno, salvo voluntario
- Los que cursen estudios oficiales preferencia elección de turno
- Descanso mínimo entre jornadas se reduce a 7h



El trabajo nocturno

- Jornada entre las 22 y las 6 h → trabajador nocturno
- No pueden realizarlo: < 18 años, embarazadas o en periodo de lactancia
- Medidas
 - No realizan horas extras (excepciones)
 - Jornada no > 8 h de media
 - Especial protección de su salud

anterior



Contenidos

siguiente

3. Las horas extraordinarias

Son las realizadas por encima de la jornada ordinaria

- El convenio → si se pagan o se compensan por descanso
- Máx. 80 h/año sin contar las compensadas
- Prohibido: < 18 años y trabajadores nocturnos, y a tiempo parcial

Voluntarias

→ El trabajador acepta voluntariamente

Obligatorias

- Se han pactado en convenio
- Pacto en cláusulas del contrato
- Por fuerza mayor, no máximo

 Amplía 3: **“Busca tu convenio colectivo”**

 anterior

 Contenidos

siguiente 

4. Reducción y adaptación de jornada

Por cuidado de familiares

- Todos podrán reducir su jornada “diaria” entre $\frac{1}{2}$ y $\frac{1}{8}$ por cuidado de familiares:
 - < 12 años
 - Personas con discapacidad
 - Familiares que no pueden valerse por si mismos
 - <18 años con cáncer u otra enfermedad grave (aquí reducción mínima del 50%, posible subsidio si reducen la jornada ambos)
- Nuevo horario elegido por trabajador, salvo los convenios lo limiten
- Preavisar con antelación 15 días

Por lactancia de <9 o 12 meses

- Ausencia por 1 h/día
- Varias opciones: ausencia, división, entrada o salida en media hora....
- Posibilidad de acumular hora de lactancia en jornada completa (convenio o pacto)
- Desde abril 2019 la pueden pedir ambos (padre y madre)
- Si lo solicitan ambos en la misma duración y régimen, se puede ampliar hasta los 12 meses, y uno de ellos puede pedir una prestación económica

 **Amplía 4: “Busca tu convenio colectivo”**

 anterior

 **Contenidos**

siguiente 

4. Reducción de jornada

Por condición víctima violencia de género

- Reducción jornada y salario proporcional
- Derecho a reordenación y adaptación a un horario flexible
- Condición de víctima de violencia de género: sentencia de condena al agresor, orden de protección del juez, resolución judicial de medidas cautelares, informe del Ministerio Fiscal, informe de los servicios sociales o especializados en violencia de género

Por causas económicas, tecnológicas, organizativas o producción


- Reducción jornada y salario entre un 10-70 %
- Cobro del desempleo en la jornada que no realiza
- E.R.E. de reducción de jornada → periodo de consultas de 15 días y comunicación a la Autoridad Laboral.

Adaptación de jornada

- Los trabajadores con menores de 12 años puede “solicitar” la adaptación de la jornada o el teletrabajo
- Se abre una negociación con la empresa que debe contestar en 30 días
- Si no hay acuerdo puede acudir al Juzgado de lo Social

5. Los permisos retribuidos

Por matrimonio	15 días naturales, comenzando en la misma fecha según Tribunal Supremo
Fallecimiento o enfermedad grave de un familiar	2 días o 4 si necesita desplazamiento Tribunal Supremo 13-2-18: deben comenzar a contarse el primer día laborable
Intervención quirúrgica sin hospitalización pero con reposo domiciliario de un familiar	
Traslado de domicilio	El día del traslado
Deber inexcusable público o personal (juicio, mesa electoral...)	El tiempo indispensable para su realización
Preparación al parto / exámenes oficiales	Tiempo indispensable
Bebés prematuros o necesitan hospitalización	Reducción de una hora al día retribuida, pudiendo añadir dos sin retribución
Funciones sindicales	Tiempo establecido legalmente

 Amplía 5: **“Busca tu convenio colectivo”**

 anterior

 **Contenidos**

siguiente 


6. Vacaciones y festivales

Vacaciones

- Según Estatuto → mín. 30 días naturales de vacaciones anuales retribuidas
- No sustituible por dinero, salvo fin contrato y no se hayan disfrutado
- Conocer fechas concretas, al menos, 2 meses antes del inicio.
- Común acuerdo de fechas según calendario de vacaciones elaborado por la empresa
- Disfrute en mismo año salvo en caso de baja laboral, maternidad o paternidad y se trasladen al año siguiente

Festivales

- Derecho a 14 festivales al año retribuidos y no recuperables (2 locales y 2 fijado por la Comunidad Autónoma)
- Si coinciden en domingo el 25-dic, 1-enero, 1-mayo, 12-oct; se trasladan a lunes
- Si se trabaja en festivo se compensa con un 75 % añadido al salario o con descanso (RD 2001/1983)

 Amplía 6: **“Busca tu convenio colectivo”**

 anterior

 Contenidos

siguiente 

7. Los planes de igualdad

Conjunto de medidas para alcanzar la igualdad de trato y de oportunidades y eliminar la discriminación por razón de sexo

Empresas obligadas

- **Obligatorio para:**
 - Empresas de más de 50 trabajadores, hay un periodo transitorio: hasta abril-20 para emp 150-250, hasta abril-21 emp 100-150, hasta abril-22 emp 50-100
 - Empresas que lo establezca convenio o la Autoridad laboral
- **Voluntario** para empresas de menos de 50 trabajadores



Amplía 7: “Busca tu convenio colectivo”

Medidas: áreas donde cabe implantar

- Clasificación y promoción profesional
- Selección y contratación
- Formación
- Condiciones de trabajado, incluida auditoria salarial
- Retribuciones
- Infrarepresentación femenina
- Prevención acoso sexual y por razón de género
- Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral

 volver



Contenidos