**A XORNADA DE TRABALLO**

A XORNADA DE TRABALLO

**A xornada ordinaria**

Xornada: total de horas realizadas de traballo efectivo, entre entrada e saída de traballo. En principio non se computan os tempos de desprazamento, cambios de roupa e descansos dentro da xornada.

Xornada regular 🡪 40 horas semanais, ao redor de 1800 horas ao ano.

* **Distribución regular da xornada**:
  + Tope diario 🡪 9 horas.
  + Descanso mínimo entre xornadas 🡪 12 horas, excepto traballos de turno onde se poderá reducir a 7 horas nos cambios de quenda.
  + Descanso mínimo semanal 🡪 día e medio ininterrompido.
  + Descanso mínimo dentro de xornada 🡪 obrigatorio se se realizan máis de 6 horas seguidas e debe durar mín 15 minutos. É retribuído se o indica o convenio.
  + Menores de 18 🡪 tope horario de 8 horas, descanso semanal de 2 días seguidos, descanso dentro da xornada de 30 minutos se é superior de 4h 30.
* **Distribución irregular da xornada**:
  + Distribución irregular da xornada dun 10% do total de horas anuais para incrementar a xornada nalgunha época do ano, compensándoo por descanso.
  + Deberá respectar os descansos mínimos diario e semanal pero pode exceder o tope horario de 9h.
  + Preaviso de mínimo 5 días.
  + A compensación de horas realizarase segundo o convenio ou ben pacto cos representantes da empresa. Se non está pactado, prazo máximo de 12 meses.

**O horario de traballo**

Horario 🡪 horas concretas en que se realiza o traballo

* **Traballo a quendas**: traballo onde nos mesmos postos de traballo van rotando distintos traballadores en horarios sucesivos.
  + Nos procesos de 24h non se poderán realizar máis de 2 semanas consecutivas na quenda de noite.
  + Os traballadores que cursen estudos oficiais poderán elixir a quenda.
  + Descanso mínimo entre xornadas 🡪 7 horas.
* **Traballo nocturno**: xornada que se realiza entre as 22 e 6 horas. Considérase o traballo realizado como mínimo 3 horas nese horario ou 1/3 da súa xornada anual.
  + Os traballadores gozan dun plus específico salvo que no salario veña recollido como traballo nocturno ou se compense con descanso.
  + Non o poden realizar os menores de 18, mulleres embarazadas ou en período de lactancia.
  + Xornada non maior de 8 horas de medio nun período de 15 días.
  + Non poderán realizar horas extras salvo para prever ou reparar siniestros ou danos, ou por irregularidades de quenda.
  + Especial protección de saúde, polo que por algunha anomalía poden pedir un cambio de quenda.

**As horas extraordinarias**

Horas realizadas por riba da xornada ordinaria. O convenio decide se se pagan ou compensan por descanso. Se non hai pacto, compénsanse por descanso nos 4 meses seguintes e se se pagan, non inferior ás horas ordinarias.

Máximo 🡪 80 horas por ano, non se contan as que foron compensadas por descanso. O empresario deberá levar un control escrito.

* **Prohibido realizalas**:
  + Menores de 18.
  + Traballadores nocturnos.
  + Contrato a tempo parcial (só forza maior) 🡪 horas complementarias.
* **Horas extras voluntarias**: aquelas que o traballador acepta voluntariamente realizalas sen ter sido pactadas antes.
* **Horas extras obrigatorias**:
  + Por pacto no convenio.
  + Por pacto nas cláusulas do contrato.
  + Por forza maior (non forman parte do límite de 80 horas/ano).

**Redución e adaptación de xornada**

O procedemento de como solicitalo regularase por convenio ou abrirase unha negociación durante un máx de 30 días co traballador que a empresa contestará por escrito se o acepta ou alegará motivos e alternativas se se nega.

A lei establece circunstancias persoais e motivos empresariais nos que cabe reducir a xornada:

* **Por coidado de familiares**:
  + Poderán reducir a xornada “diaria” entre 1/2 e 1/8 por coidado dos familiares que non realicen actividade retribuída:
    - Menores de 12.
    - Persoas con discapacidade.
    - Coidado de familiares ata 2º grado por idade, enfermidade, accidente que non poidan valerse por si mesmos.
    - Coidado dun menor de 18 afectado por cáncer ou outra enfermidade grave que requira hospitalización longa (redución mín 50%).
  + Reducirase tamén o salario.
  + O novo horario será elixido polo traballador, coa limitación de que a redución se leve a cabo na xornada diaria todos os días de traballo.
  + Os traballadores deberán preavisar con 15 días.
  + A empresa non poderá limitar este dereito.
* **Por coidado de lactante menor 9 meses**:
  + Dereito á ausencia do posto por 1 h/día. Se hai parto múltiple, multiplícase polo nº de fillos.
  + Varias opcións:
    - Ausentarse do traballo 1 hora.
    - Dividir 2 metades de 30 mins na xornada.
    - Reducir a xornada en 30 mins.
  + Pode haber a oportunidade de acumular a hora de lactancia en xornadas completas.
  + Este dereito pode ser desfrutado tanto pola nai como polo pai. Se ambos os solicitasen pola mesma duración e réxime, pódese ampliar ata os 12 meses. Reducirase o salario nunha hora a ambos entre os 9 e 12 meses, pero un deles pode solicitar unha prestación económica polo exercicio corresponsable do coidado do lactante.
* **Por condición de vítima de violencia de xénero**:
  + Adquírese a condición de vítima de violencia de xénero:
    - Sentenza onde se condene ao agresor.
    - Orde de protección ditada polo xuíz ao seu favor.
    - Resolución xudicial que fora acordado medidas cautelares de protección á vítima.
    - Informe do Ministerio Fiscal que indique indicios ata que se dite a orde de protección.
    - Informe dos servizos sociais.
  + Poderá tomar as seguintes opcións en canto á xornada:
    - Redución da xornada e salario.
    - Adaptar o horario a un máis flexible.
* **Por causas económicas, organizativas, tecnolóxicas e de produción**:
  + A empresa poderá reducir a xornada e salario entre un 10% e 70%.
  + O traballador cobrará o desemprego pola xornada que non realiza.
  + A empresa debe seguir o procedemento establecido para a suspensión do contrato por estes motivos, o cal baséase en abrir un período de consultas de 15 días cos representantes e comunicar á Autoridade Laboral que realiza un E.R.E. por redución de xornada.
  + Se hai un despido posterior, o Tribunal Supremo entende que o salario para a indemnización será o inicial da xornada completa.

**Os permisos retribuídos**

Recoñecidos polo Estatuto dos Traballadores e soen ser mellorados polo convenio colectivo.

* Por matrimonio 🡪 15 días naturais.
* Falecemento ou enfermidade grave dun familiar ata 2º grado ou intervención cirúrxica sen hospitalización que precise repouso domiciliario 🡪 2 días ou 4 (desprazamento).
* Traslado domiciliario 🡪 día do traslado.
* Cumprimento dun deber inescusable público ou persoal 🡪 tempo indispensable para facelo.
* Preparación de parto 🡪 tempo indispensable.
* Hospitalización de bebés prematuros 🡪 redución 1 hora/día retribuída.
* Funcións sindicais 🡪 tempo establecido legalmente.
* Exames oficiais 🡪 tempo necesario e retribuído (se o di o convenio).

**As vacacións e festivos**

As vacacións: mínimo de 30 días naturais de vacacións anuais retribuídas.

* Son un dereito persoal e non pode ser substituído por diñeiro, salvo que o contrato finalizase e as tivera pendentes, páganse as vacacións non desfrutadas.
* Os traballadores deberán saber as datas concretas polo menos 2 meses antes.
* As datas establécense de común acordo entre a empresa e traballador, segundo o calendario de vacacións que se fixe na empresa seguindo as normas do convenio. Desacordo 🡪 demanda xudicial urxente.
* Desfrutaranse no mesmo ano, só poden desfrutarse o ano seguinte no caso de que, debido a maternidade, paternidade, baixa laboral haxan vacacións pendentes.
* Se coincide estar de baixa médica durante as vacacións, as vacacións continúan tras a alta.
* As empresas deberán facer todos os anos un calendario laboral onde se fixe o período de vacacións e festivos.

Os festivos: establecidos tanto a nivel nacional como autonómico e local.

* **Características dos festivos**:
  + Dereito a 14 festivos ao ano, retribuídos e non recuperables. 2 locais e 2 autonómicos.
  + Se coinciden a domingo o 25 decembro, 1 xaneiro, 12 outubro ou 1 maio, son trasladados ao luns sen que o total de festivos anuais supere os 14, se os supera hai que recuperalos (festivo recuperable).
  + Se se traballa en festivo, retribuirase, ou compensarase por descanso, cun 75% engadido ao salario.

**Os plans de igualdade**

Conxunto de medidas tendentes a alcanzar a igualdade de trato e de oportunidades entre mulleres e homes e eliminar a discriminación por sexo. Obrigatorio para as empresas de máis de 50 traballadores e voluntario para as de menos de 50.

* Materias:
  + Proceso de selección e contratación.
  + Clasificación profesional.
  + Formación e promoción profesional.
  + Condicións de traballo.
  + Infrarrepresentación feminina.
  + Retribucións.
  + Prevención do acoso sexual.
  + Exercicio corresponsable dos dereitos da vida persoal, familiar e laboral.