**TEMA 7: La Jornada de Trabajo**

La jornada ordinaria

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

* Desplazamientos, cambios de ropa y descansos.

**Jornada regular:**

* 40h/semana de media al año (unas 1800h/año).
* Convenio pueden mejorarla.

**Distribución regular de la jornada:**

* Max 9h/día.
* Descanso entre jornadas → 12h mínimo.
* Descanso min semanal → Día y medio ininterrumpido.
* Descanso min jornada → Obligatorio si > 6 horas seguidas. 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 las horas anuales:**

* Se incrementa la jornada en determinadas épocas del año (50h/semana y otras a 30h/semana.
* 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.

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

Las horas extraordinarias

* El convenio si se pagan o se compensan por descanso.
* Max 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 de contrato.
* Por fuerza mayor, no máximo.

Reducción y adaptación de la jornada

***Por cuidado de familiares:***

* *Todos podrán reducir su jornada “diaria” entre ½ y 1/8 por cuidados familiares:*
  + - <12 años.
    - Personas con discapacidad.
    - Familiares que no puedan valerse por si mismo.
    - <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.

***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 pueden “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

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. | 2 días o 4 si necesita desplazamiento Tribunal Supremo 13-2-18: deben comenzar a contarse el primer día laborable. |
| 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. |

Vacaciones y festivos

***Vacaciones:***

* Según Estatuto 🡪 min 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 menos 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.

***Festivos:***

* Derecho a 14 festivos 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).

Planes de igualdad

***Empresas obligadas:***

*Obligatorio para:*

* + - Empresas de más de 50 trabajadores, hay un periodo transitorio: hasta abril-20 para empresas 150-250, hasta abril-22 para empresas 50-100.
    - Empresas que lo establezca convenio o la Autoridad Laboral.

*Voluntario para:*

* Empresas de menos de 50 trabajadores.

***Medidas: Áreas donde cabe implantar:***

* Clasificación y promoción profesional.
* Selección y contratación.
* Formación.
* Condiciones de trabajo, incluida auditoría salarial.
* Retribuciones.
* Infrarrepresentación femenina.
* Prevención acoso sexual y por razón de género.
* Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.