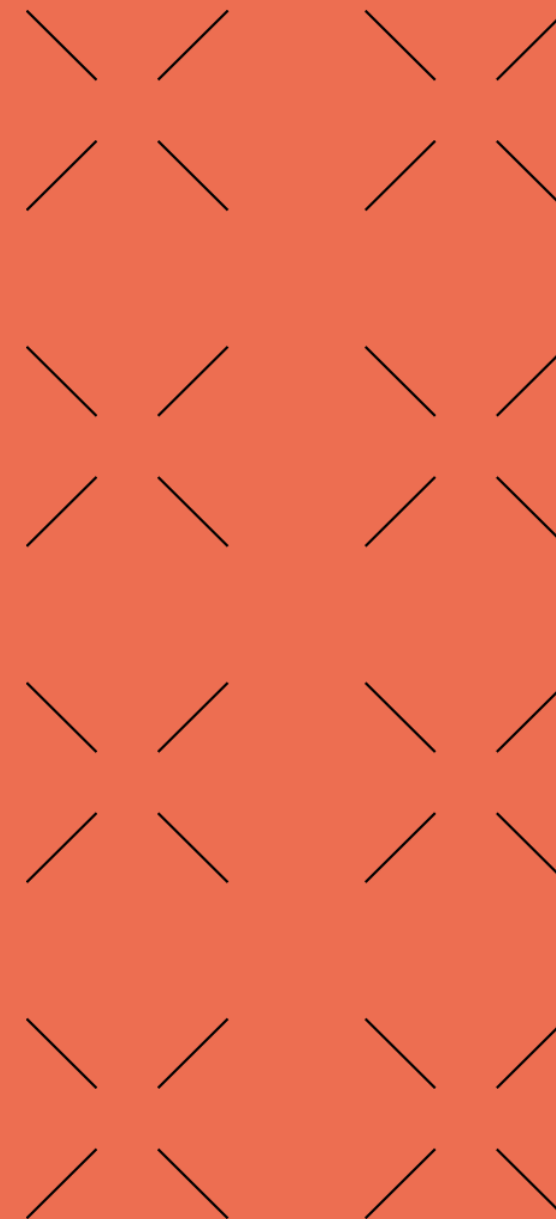


UD 7 La Jornada de trabajo



UD 7 La Jornada de Trabajo

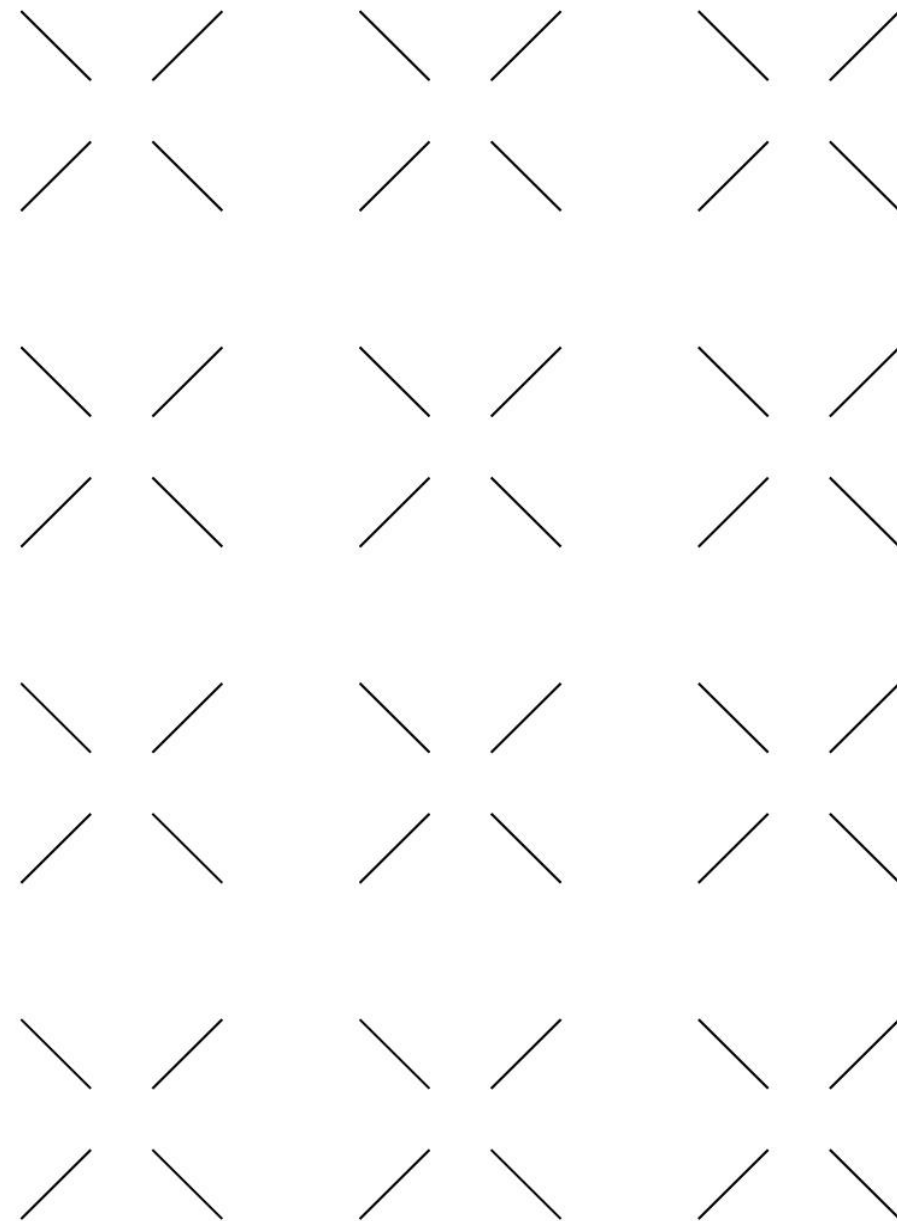
OBJETIVOS

- Conocer los aspectos más relevantes y derechos relacionados con las condiciones de trabajo y la jornada y horario.
- Identificar las condiciones laborales típicas del trabajo a turnos, la cadena, la nocturnidad, así como las peculiaridades de las horas extra.
- Identificar las medidas que se aplican para conciliar la vida familiar y laboral.
- Conocer las novedades legislativas al respecto.

CONTENIDOS

1. La jornada y el horario laboral.
2. Tipos de horario.
3. Periodos de descanso.
4. Horas extraordinarias.
5. Vacaciones.
6. Permisos retribuidos.
7. Calendario laboral y festivos retribuidos.
8. Planes de igualdad.
9. Medidas para la conciliación familiar y laboral

1. La jornada y el horario laboral



1. La jornada y el horario laboral

Concepto de Jornada

Es el tiempo diario, semanal o anual que un trabajador dedica la ejecución de su actividad laboral.



Concepto de horario

Es la distribución de la jornada laboral a lo largo del día y de la semana, está determinada por la empresa, especificando los periodos de trabajo y de descanso.



<https://www.cuestioneslaborales.es/como-calcular-la-jornada-de-trabajo>

Veamos estos vídeos de nuestro ya gran amigo Antonio Guirao, sobre la jornada y las horas extraordinarias.

Es importante que te fijas, porque a continuación te mostro las ideas **ESQUEMATIZADAS** y empezamos nuestro tema.



<https://youtu.be/dgd0ssm134o>



<https://youtu.be/70yNlvLlg2w>



Reglas generales, jornada ordinaria /Jornada Irregular

**Dur.máx. 40
h/semana Promedio
anual**

10 %
E^a podrá
distribuir
de forma **irregular la
jornada** (preaviso 5 d)

**Máx.
9 h /d
salvo Jornada
irregular**

-18

**D^o adaptar
jornada para
conciliación
laboral y
familiar...**



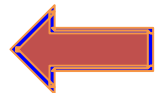
- Tareas propias del trabajo.
 - Reconocimientos médicos.
 - Formación...
 - Formación pro...
 - Aseo perso...
- RRLL**
- No desplazamiento...
 - No cambio de ropa..



**Convenio colectivo
o acuerdo**

Jornadas Especiales

Es posible ampliar/reducir la jornada laboral para determinados sectores y actividades

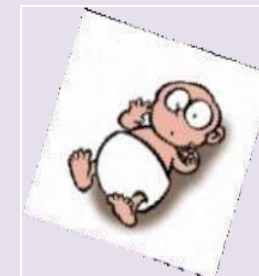


Ampliación sector hostelería, guardas vigilantes...



Por la actividad: proteger al trabajador

Minas, cámaras frigoríficas, riesgos ambientales...



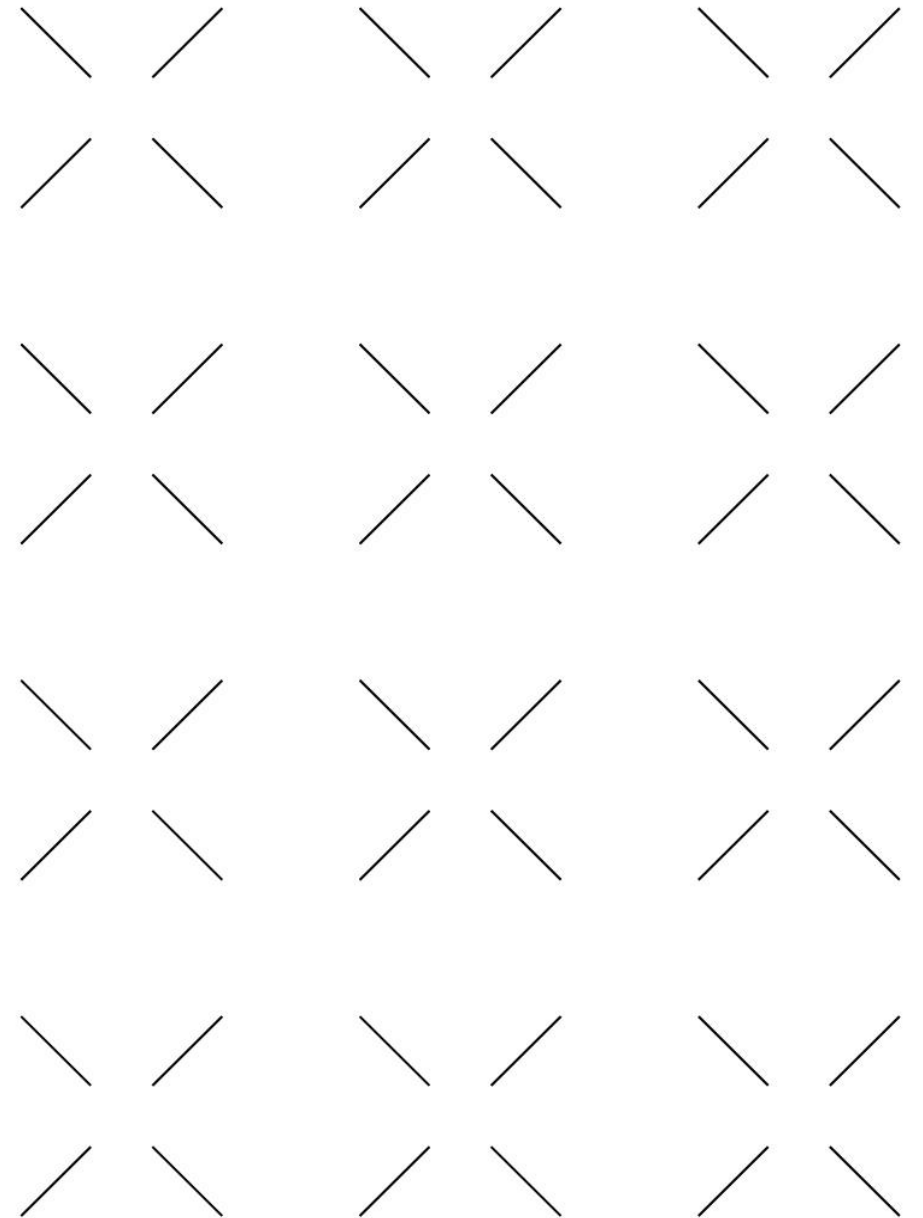
R

Casos de reducción

Por circunstancias personales

- Guarda legal de menor de menos de 12 años, persona discapacitada, etc.
- Lactancia hijo/a menor de 9 meses : ausencia 1 h/d durante la jorn (o 2 fracc), o reducc. ½.h.
- Causas económicas, técnicas, organizativas o de producción .
- Nacimiento de hijo/a prematuro u hospitalización.
- Cuidado de hijo/a menor hospitalizado por enfermedad grave.

2. Tipos de horario








2. Tipos de horario

Jornada Continuada: Ej. 8:00 a 15:00h.

Intensiva: Ej. 8:00 a 14:00 h en verano (Bancos)

Partida: Ej. 9:00 a 14:00 y de 15:00 a 19:00 h

Jornada nocturna	Trabajo a turnos
<div><p>22:00 – 06:00 h 3 h /d o 1/3 jornada anual</p><div><div>8h</div><div>Promedio 15 d</div></div><div><p>Prohibición de HE, salvo autorización o fuerza mayor.</p><div></div></div></div>	<ul style="list-style-type: none">• Cuando distintas personas ocupan sucesivamente los mismos puestos de trabajo.• Turno nocturno: Máx. 2 semanas consecutivas, salvo adscripción voluntaria al turno nocturno fijo.• Dº preferente para elegir turno en caso de realizar estudios oficiales. <div></div>

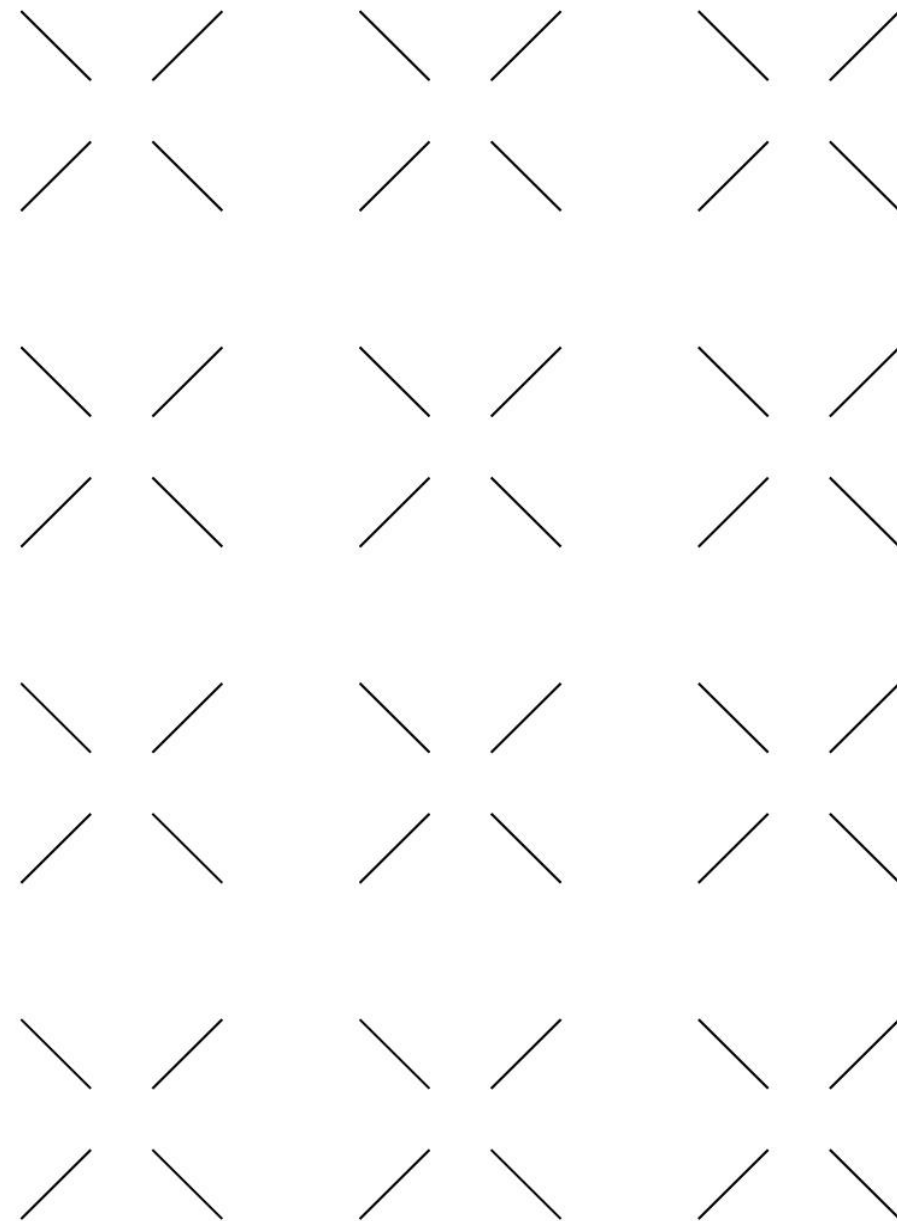
¿Qué implica el trabajo en cadena o a turnos?



<https://youtu.be/CRSvbjk6Q1s>



3. Periodos de descanso



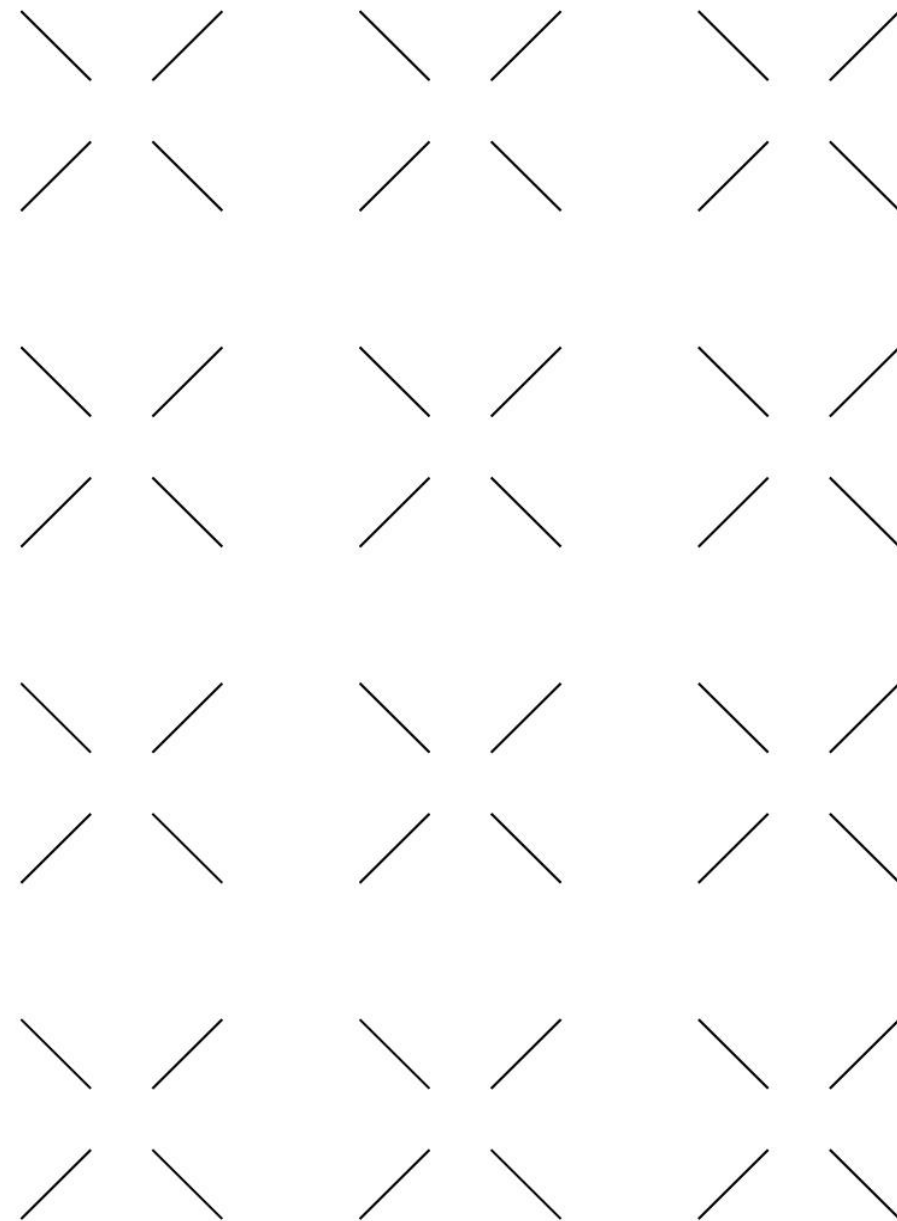
3. Periodos de descanso

1. **Descanso dentro de la jornada:** cuando se encuentra interrumpida, si se pacta en Convenio Colectivo, puede ser remunerado.
 - **Jornada partida:** interrupción mínima de 1 hora.
 - **Jornada continuada:** interrupción acordada por Convenio Colectivo o empresa: +6 horas - 15 minutos; menores de 18 años: +4,5 horas - 30 minutos. Normalmente no es pagada. Hay Convenios C o empresas que remuneran la mitad del tiempo, o todo el descanso. Cuando ese tiempo no es abonado habrá que recuperarlo
2. **Descanso entre jornadas:** deben transcurrir al menos 12 horas entre final de una jornada y comienzo de la siguiente.
3. **Descanso mínimo semanal:** debe ser de día y medio sin interrupción.
Ejemplo: la tarde del sábado la mañana del lunes y el día completo del domingo.

Puede acumularse por periodos de hasta 14 días (de 2 semanas de trabajo 3 días mínimo de descanso).

Pero hay particularidades, por ejemplo con el trabajo a turnos. Los menores de 18 años ¡2 días de descanso!

4. Horas extraordinarias



4. Horas extraordinarias

Son aquellas que exceden de la jornada ordinaria regular inicialmente pactada en el contrato de trabajo, Convenio Colectivo o fijada por Ley

Se pueden **retribuir o compensar con descansos** según Convenio Colectivo y en el contrato de trabajo:

- Si se pagan, el **importe mínimo es igual al de una hora ordinaria**.
- Si se compensan con descansos, se disfruta **dentro de los 4 meses siguientes a la fecha que se realizaron**.

El límite legal es **máximo 80 horas** (voluntario) anuales; sin límite para HE compensadas con descansos/ tiempo libre ni las de fuerza mayor.



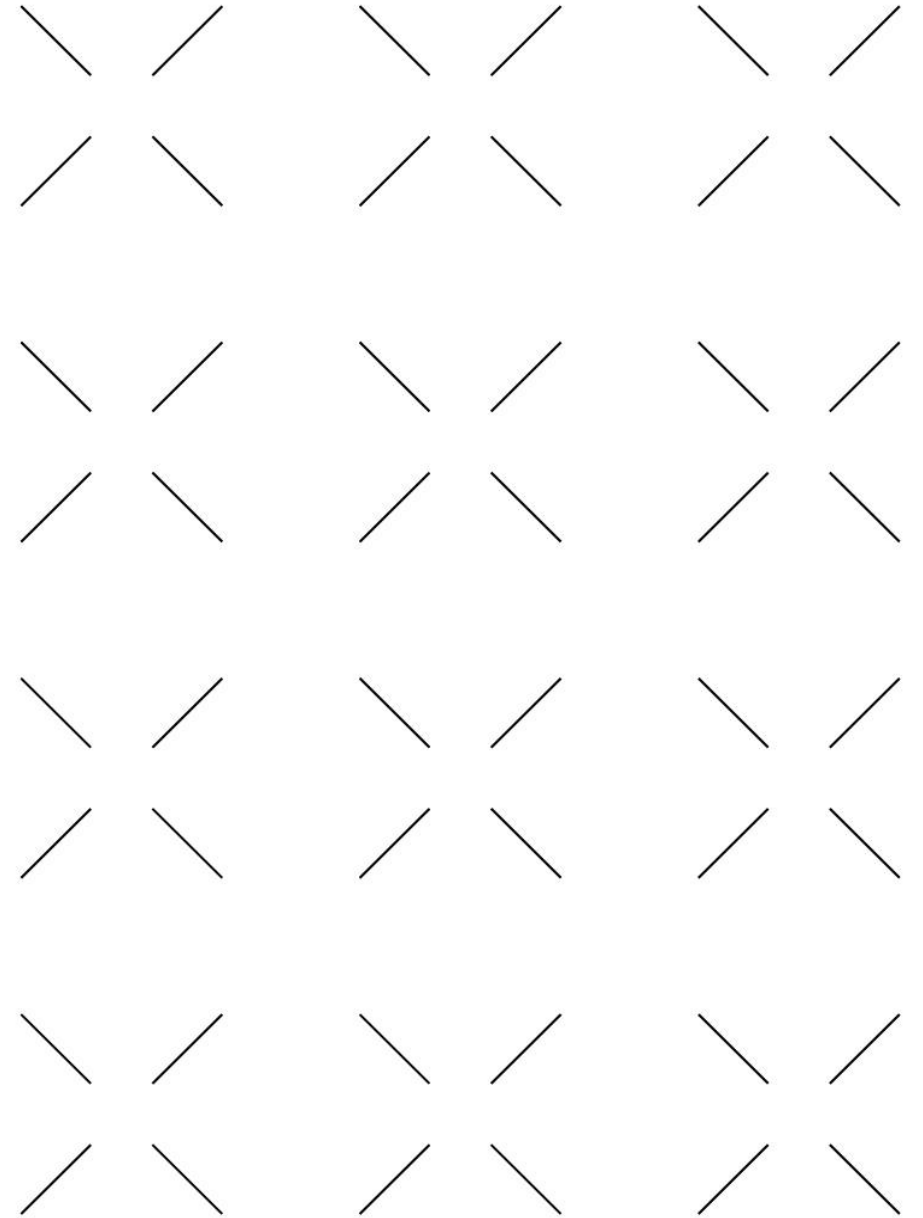
Tipos de horas extraordinarias:

- **Voluntarias:** las realiza el trabajador/a porque así lo desea.
- **Obligatorias:** pactadas en el contrato de trabajo y CC o lo son por Fuerza Mayor.

Prohibido realizar horas extraordinarias:

- Menores de 18 años
- Trabajadores nocturnos, salvo para actividades especiales y autorizadas, irregularidades en cambio de turno por causas ajenas a la empresa y Fuerza Mayor.
- Trabajadores a tiempo parcial, salvo horas extra (HE) por fuerza mayor; si el contrato es indefinido, puede realizar horas complementarias y se pacta por escrito.

5. Vacaciones



5. Vacaciones

30

**Días
Naturales/
Año
trabajado**



- Irrenunciables

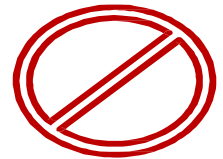
- Retribuidas

- En calendario laboral con 2 meses de antelación.

- Disfrute en año natural.
Excep: baja...



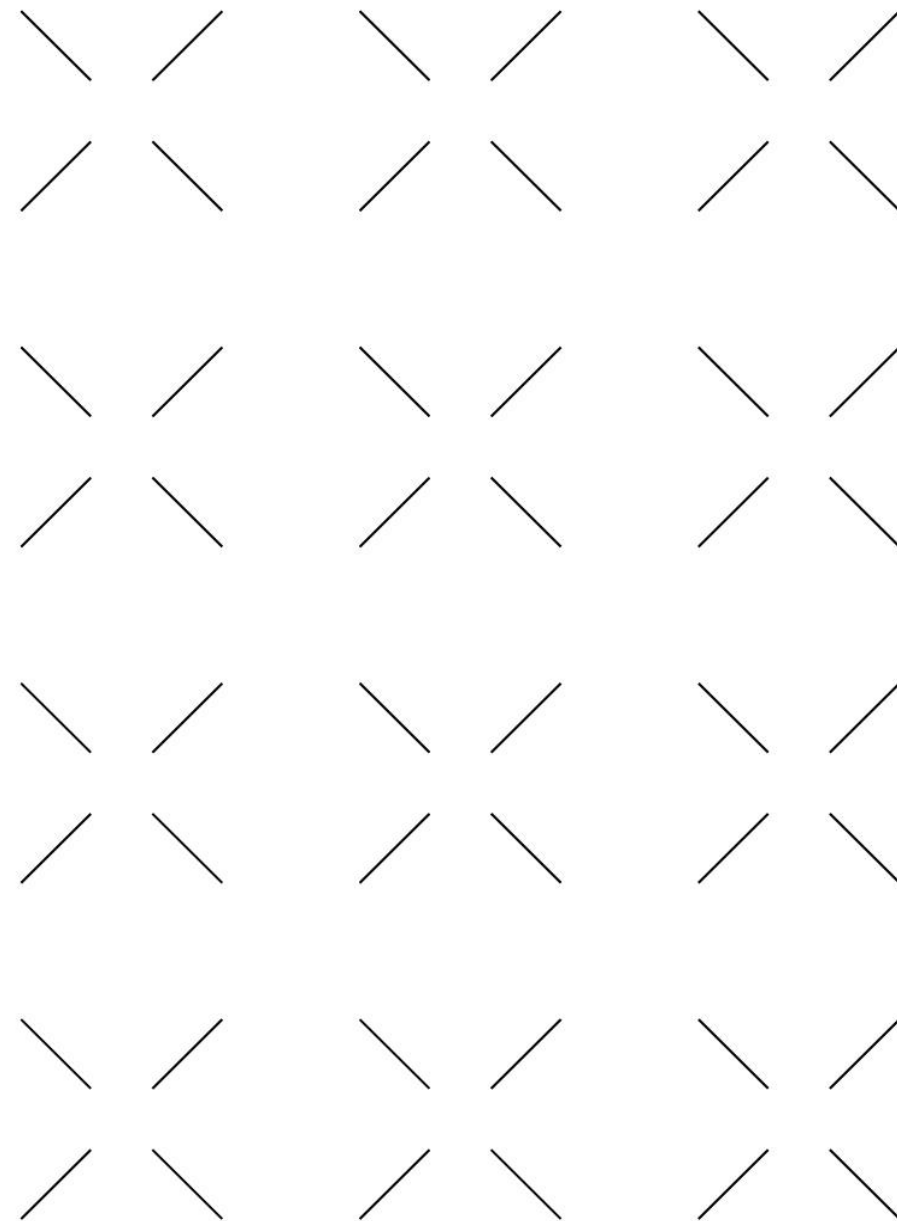
Compensación
económica



Excepto:
Cese antes de las
vacaciones



6. Permisos Retribuidos



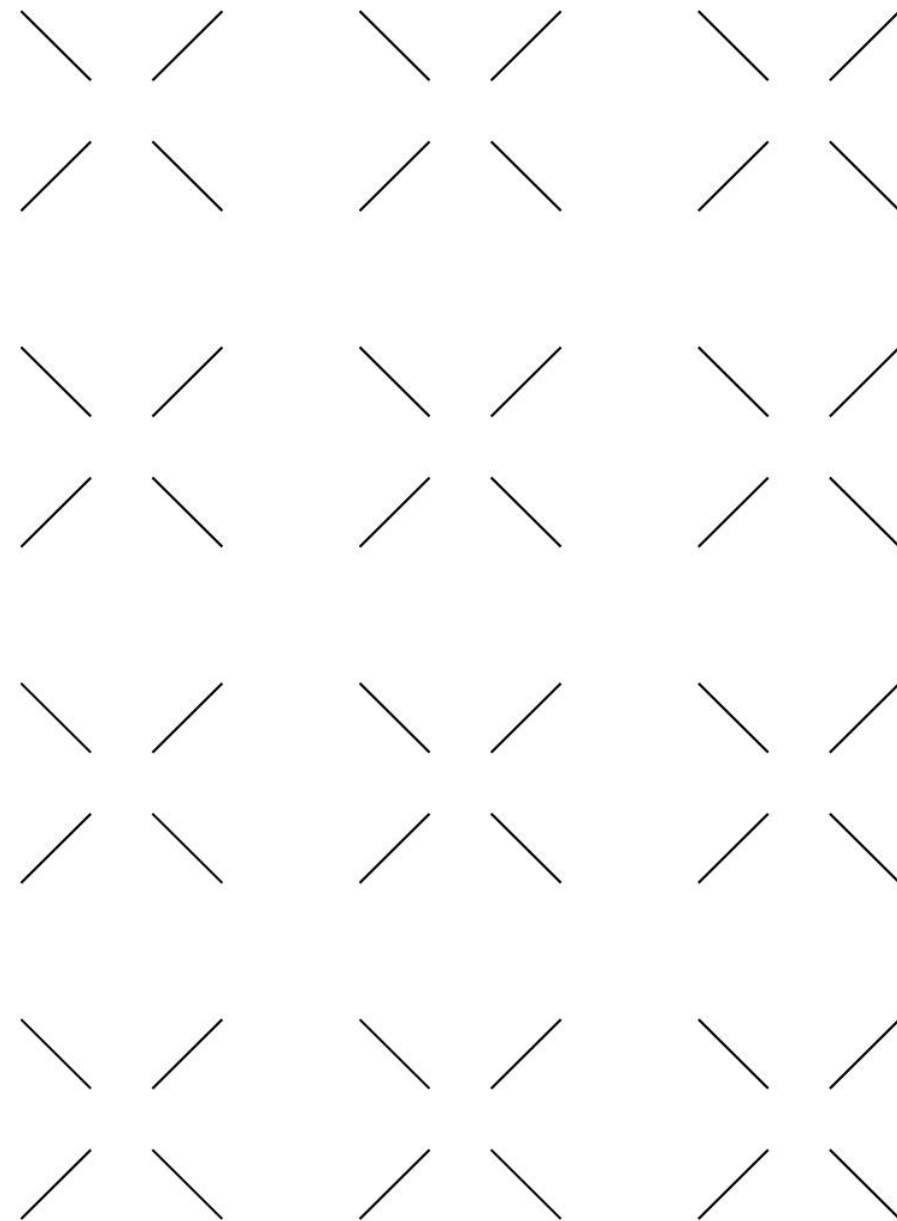
6. Permisos retribuidos

El **Estatuto de los Trabajadores** reconoce una **serie de permisos**, los cuales **son retribuidos por la empresa**. Estos permisos que vamos a ver **pueden ser mejorados por Convenio Colectivo**.

Por matrimonio (y parejas de hecho en algunos convenios).	15 días naturales , comenzando primer día laborable según Tribunal Supremo.
Fallecimiento o enfermedad grave de un familiar (hasta 2º grado)	2 días o 4 si necesita desplazamiento Tribunal Supremo establece que debe comenzar a contarse el primer día laborable.
Intervención quirúrgica sin hospitalización pero con reposo domiciliario de un familiar (hasta 2º grado)	
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 1 hora al día retribuida , pudiendo añadir 2 sin retribución .
Funciones sindicales	Tiempo establecido legalmente

<p>Permisos para la promoción y la formación profesional.</p> <p>Los trabajadores tendrán derecho a determinados permisos que les permitan promocionar en la empresa o mejorar su formación</p>	<p>Derecho a la adaptación de la jornada para asistir a cursos de formación.</p>
	<p>Permisos necesarios para concurrir a exámenes.</p>
	<p>Las personas trabajadoras que tengan al menos un 1 de antigüedad en la empresa tienen derecho a un permiso retribuido de 20 horas anuales de formación profesional para el empleo, vinculadas a la actividad de la empresa, acumulables por un periodo de hasta 5 años.</p>
	<p>Preferencia para elegir turno de trabajo cuando se cursen con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.</p>

7. Calendario laboral y festivos retribuidos



7. Calendario laboral y festivos retribuidos



Calendario laboral es el documento que fija la **jornada laboral anual** y se realiza cada año y cuyo contenido se elabora de acuerdo con lo regulado por el Ministerio.

Debe estar en un lugar visible y marca días inhábiles a efectos laborales, retribuidos y no recuperables

Los días festivos al año, son establecidos a **nivel nacional, como autonómico y local**.

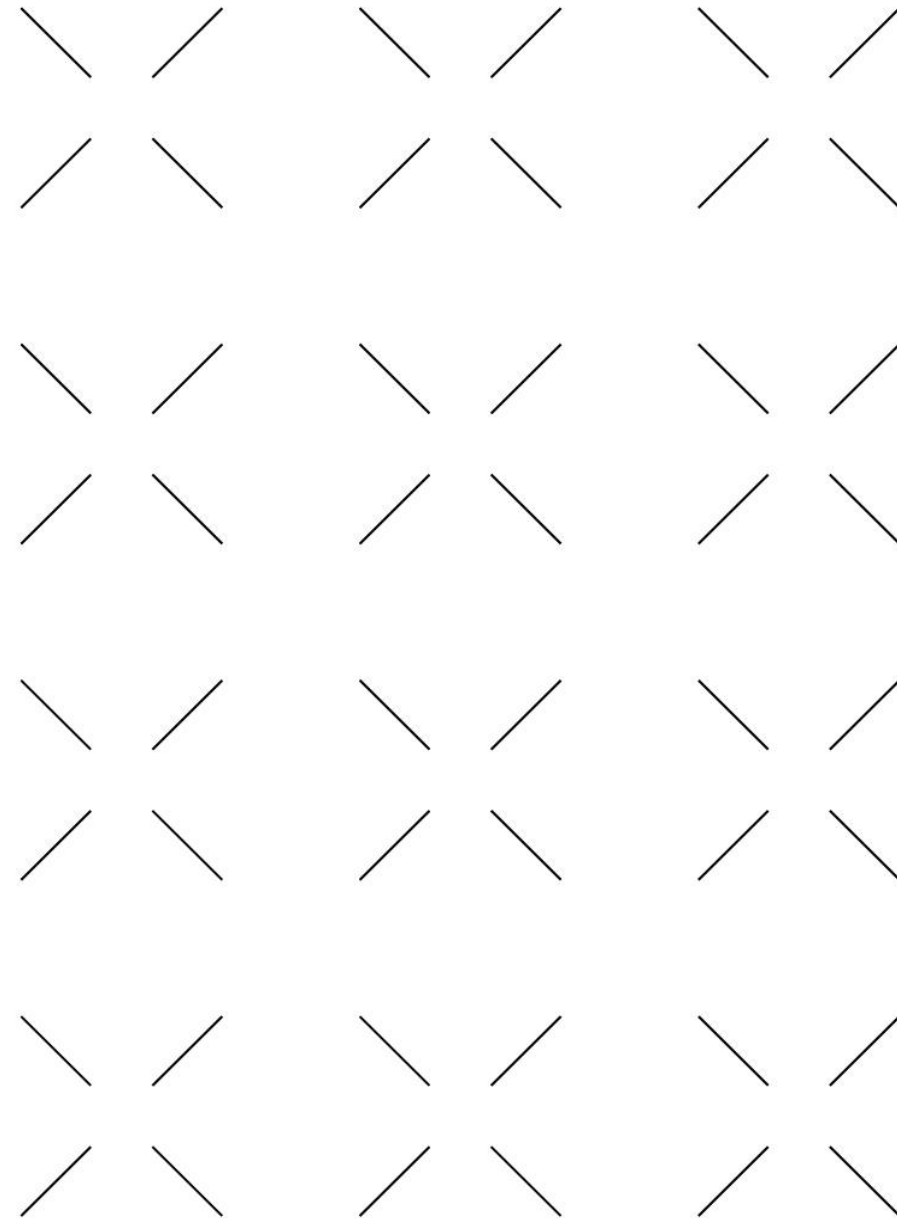
Los trabajadores tienen derecho a **14 festivos al año retribuidos y no recuperables**. El Gobierno aprueba todos los años los días festivos, siendo 2 locales y 2 fijados por las Comunidades Autónomas.

Si coinciden en **domingo: el 25-diciembre, 1-enero, 1-mayo o el 12-octubre; se trasladan a lunes**.

Si se trabaja en festivo se compensa con **un 75 % añadido al salario o con descanso**



8. Planes de igualdad



8. Planes de igualdad

Con la aprobación de 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:

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

¿Qué empresas están obligadas a tener un plan de igualdad?

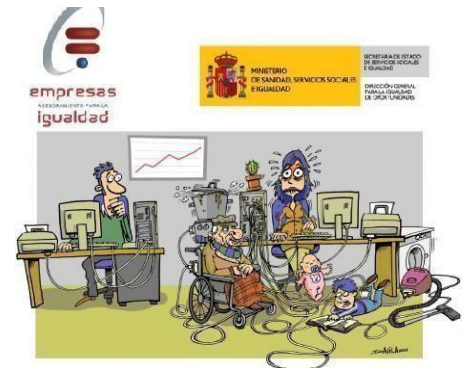
- Es **obligatorio** para:

Empresas de **más de 50 trabajadores**, hay un periodo transitorio: hasta **abril-20** para **empresas 150-250**, hasta **abril-21** empresas **100-150**, hasta **abril-22** empresas **50-100**.

Empresas que lo establezca convenio o la Autoridad laboral

- Es **voluntario** para:

Aquellas empresas de **menos de 50 trabajadores**, habiendo **consultado previamente** a los **representantes de los trabajadores**.



¿Qué medidas pueden incorporarse en los planes de igualdad?

Las áreas donde cabe implantar una política de igualdad de oportunidades en la empresa son:

Principios de la empresa y gestión de recursos humanos: se debe integrar la igualdad como política de la empresa en los documentos oficiales y formar en igualdad de oportunidades al personal que gestiona los recursos humanos de la empresa.

Selección de personal: contratar a mujeres en áreas y departamentos de menor presencia femenina y definir sistemas de contratación no discriminatorios.

Formación: informar y motivar a las mujeres a participar en la formación y ofrecer una oferta formativa a todos los grupos profesionales, sin discriminación de género.

Promoción y ascensos: establecer criterios de promoción de objetivos no discriminatorios e identificar el potencial de las mujeres con posibilidades de promoción y así fomentar su carrera profesional.

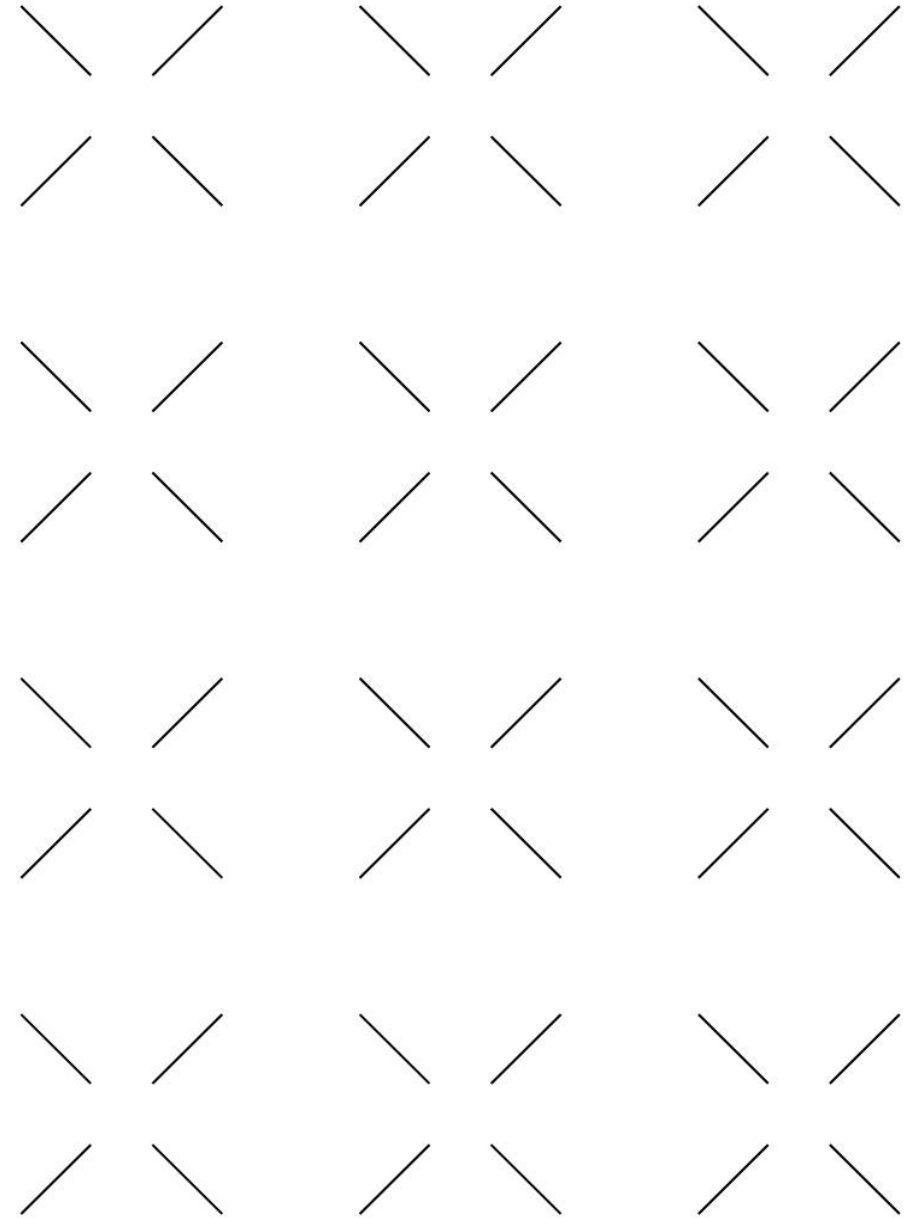
Política salarial: revisar la política salarial garantizando la igualdad de salario para trabajos equivalentes.

Conciliación de la vida familiar y laboral: posibilitar la flexibilización de horarios de entrada y salida, dar preferencia en la elección de turnos y periodos de vacaciones a personas con responsabilidades familiares y mejorar los permisos de maternidad y paternidad, así como la reducción de jornada.

Comunicación: usar un lenguaje e imágenes no sexistas en la comunicación interna y externa de la empresa.

Acoso sexual o moral: definir un protocolo de prevención y denuncia del acoso sexual y del acoso moral y considerar el acoso como falta muy grave.

9. Medidas para la conciliación familiar y laboral



9. Medidas para la conciliación familiar y laboral



La necesidad de conciliar la vida personal, familiar y laboral se presenta como un objetivo fundamental a alcanzar. Para ello es imprescindible contar con una **responsabilidad compartida** entre mujeres y hombres en **todos los ámbitos**: doméstico, cultural, educativo, social, familiar y laboral. Cuando logremos este objetivo, habremos conseguido el equilibrio y una integración real de la mujer.

EJES:

1. Acceso al empleo.
2. Conciliación.
3. Promoción profesional
4. Formación
5. Retribuciones
6. Comunicación



Consulta la guía y
aplícala en tu **sector**.

<http://www.inclusio.gva.es/>

