



# **LA JORNADA DE TRABAJO**

FORMACIÓN Y ORIENTACIÓN LABORAL

# LA JORNADA DE TRABAJO

---

## ÍNDICE

1. La jornada ordinaria
2. El horario de trabajo
3. Las horas extraordinarias
4. Reducción de jornada
5. Permisos retribuidos
6. Vacaciones y festivos
7. Planes de igualdad

# JORNADA DE TRABAJO

- DEFINICIÓN: 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.

# JORNADA ORDINARIA



## LA JORNADA REGULAR

40 h/semana de media al año (unas 1.800-1.826h al año). Convenios pueden mejorarla.

## DISTRIBUCIÓN REGULAR DE LA JORNADA

- Máx. 9 h/día (media 40 / semana)
- 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' cada 4,5 h

# DISTRIBUCIÓN IRREGULAR DE LA JORNADA

- Hasta 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.

# HORARIO DE TRABAJO

## *HORARIO*

- Jornada: se pacta en el Convenio Colectivo
- 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

# TRABAJO NOCTURNO

- Jornada entre las 22 y las 6 h >> trabajador nocturno (1/3 jornada o al menos 3 horas)
- No pueden realizarlo: < 18 años, embarazadas o en periodo de lactancia.
- Plus específico: PLUS DE NOCTURNIDAD.

- **NO realizan horas extras** (excepciones: prevenir o reparar daños extraordinarios y urgentes; o en el trabajo a turnos por irregularidades en el relevo por causas no imputables a la empresa)
- Jornada **no > 8 h** de media
- Especial **protección de su salud**

# 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



HORAS VOLUNTARIAS



HORAS  
OBLIGATORIAS  
ESTRUCTURALES



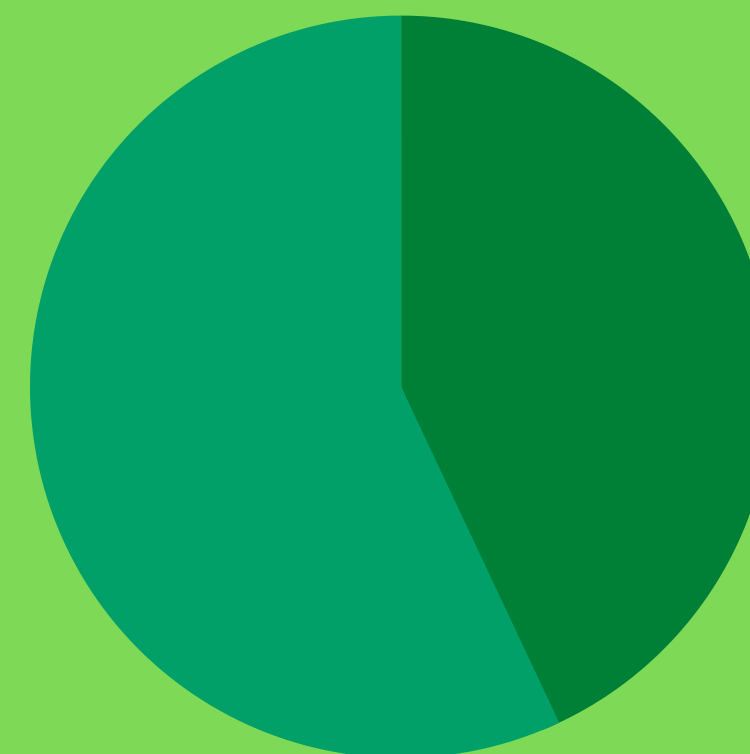
HORAS  
OBLIGATORIAS POR  
FUERZA MAYOR



# REGISTRO DE HORAS

Cada semana se realizan 6,45 millones de horas extra, y el 43,8% se quedan sin remunerar. El sector financiero y de seguros, las actividades profesionales y la enseñanza es donde menos se cobran.

Horas remuneradas o compensadas  
57%



Horas sin remunerar  
43%



# REDUCCIÓN DE JORNADA

Consiste en la **disminución de las horas** de trabajo en la jornada laboral y, por extensión, en el cómputo de horas trabajadas mensual y anualmente por alguno de los motivos que dan derecho a ella.

>> Implica **disminución de salario proporcionalmente**.


## POR CUIDADO DE FAMILIARES

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

# **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.

# PERMISO DE LACTANCIA

- Ausencia por 1 h/día finalizado el descanso por maternidad.
- REMUNERADO por la empresa.
- Parto múltiple multiplica(\*)
- Varias opciones:
  - Ausencia durante la jornada 1 hora
  - División en dos fracciones de 1/2h
  - Entrada 1/2h después o salida 1/2h antes.
- Posibilidad de acumular hora de lactancia en jornada completa (convenio o pacto)
- Lo pueden disfrutar los dos progenitores siempre que estén trabajando.
- Preaviso con 15 días o lo que determine el Convenio.
- **NO se puede ceder.**

# **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

# PERMISOS RETRIBUIDOS

POR MATRIMONIO

15 DÍAS NATURALES DESDE EL PRIMER  
DÍA LABORABLE

FALLECIMIENTO O ENFERMEDAD GRAVE  
DE UN FAMILIAR

2 DÍAS O 4 SI NECESITA  
DESPLAZAMIENTO (>200KM DE IDA).  
JURISPRUDENCIA: EL PERMISO  
COMIENZA EL PRIMER DÍA  
LABORABLE.

INTERVENCIÓN QUIRÚRGICA SIN HOSPITALIZACIÓN  
PERO CON REPOSO DOMICILIARIO

TRASLADO DE DOMICILIO

EL DÍA DE TRASLADO

DEBER INEXCUSABLE PÚBLICO O  
PERSONAL (JUCIO, MESA ELECTORAL...)

EL TIEMPO INDISPENSABLE

REALIZACIÓN DE TÉCNICAS PRENATALES  
O PREPARACIÓN AL PARTO

EL TIEMPO INDISPENSABLE

HOSPITALIZACIÓN DE BEBÉS PREMATUROS O QUE  
NECESITEN HOSPITALIZACIÓN TRAS EL PARTO

REDUCCIÓN DE 1 HORA RETRIBUIDA  
PUDIENDO AÑADIR DOS MÁS PERO SIN  
RETRIBUCIÓN

REALIZAR FUNCIONES SINDICALES

EL TIEMPO INDISPENSABLE

EXÁMENES OFICIALES

EL TIEMPO INDISPENSABLE. RETRIBUIDO SI EL  
CONVENIO LO DICE.



---

# VACACIONES Y FESTIVOS





# 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.

# FESTIVOS

- **REMUNERADOS Y NO RECUPERABLES.**
- 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)



# ALGUNOS CONCEPTOS IMPORTANTES...

## — ¿SABES QUÉ ES...? —



*TECHO DE CRISTAL*



*CONCILIACIÓN  
LABORAL*



*DISCRIMINACIÓN  
SALARIAL*



*ACOSO SEXUAL*

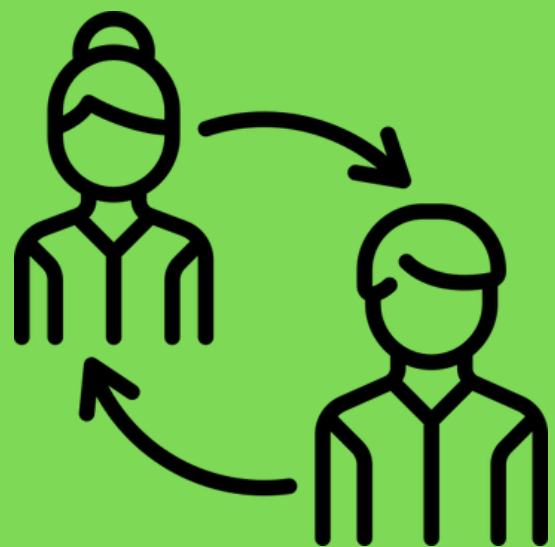


*PROFESIONES H-M*



*TRABAJO A T.PARCIAL*

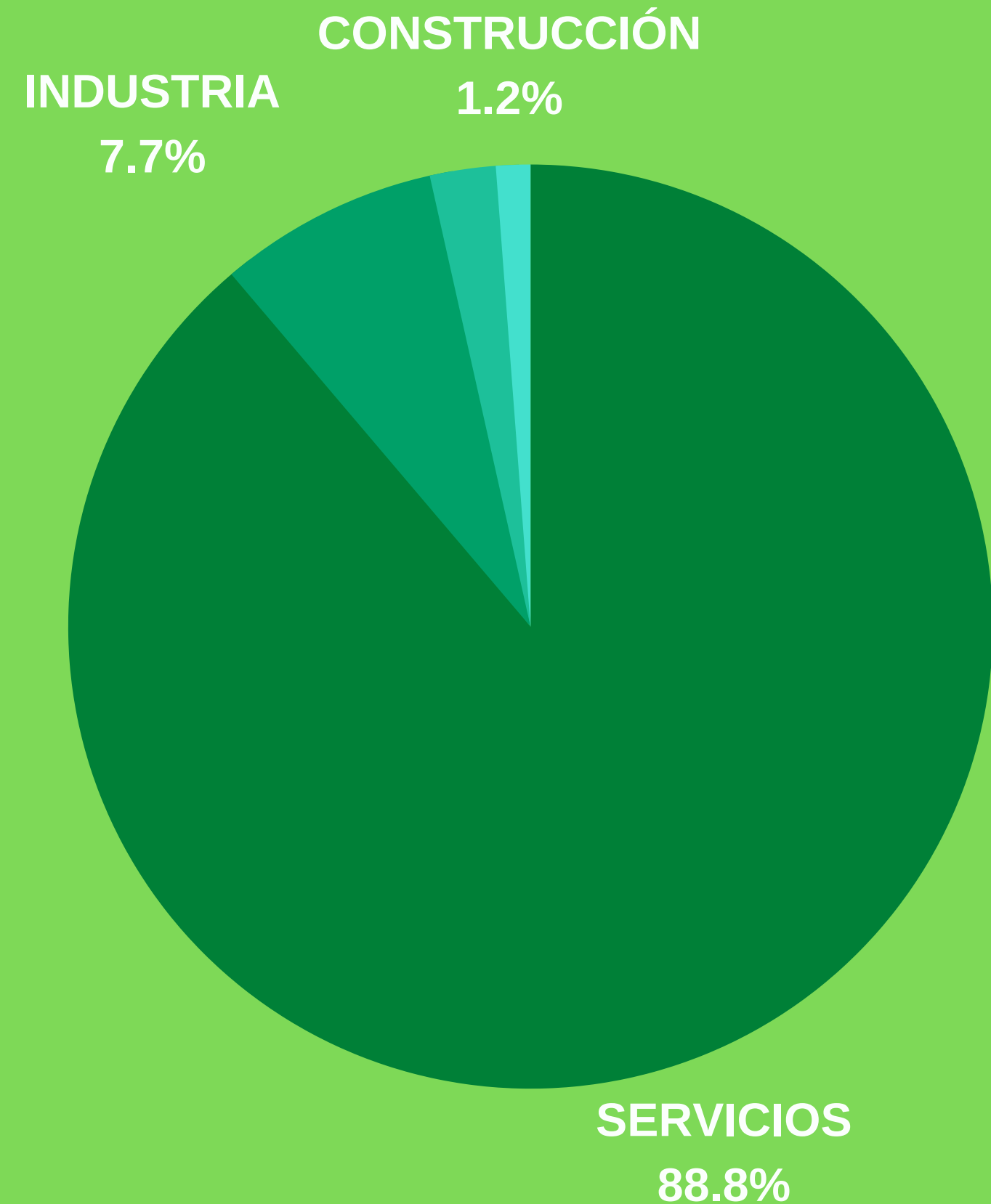
# PLANES DE IGUALDAD



# PLANES DE IGUALDAD

## DEFINICIÓN:

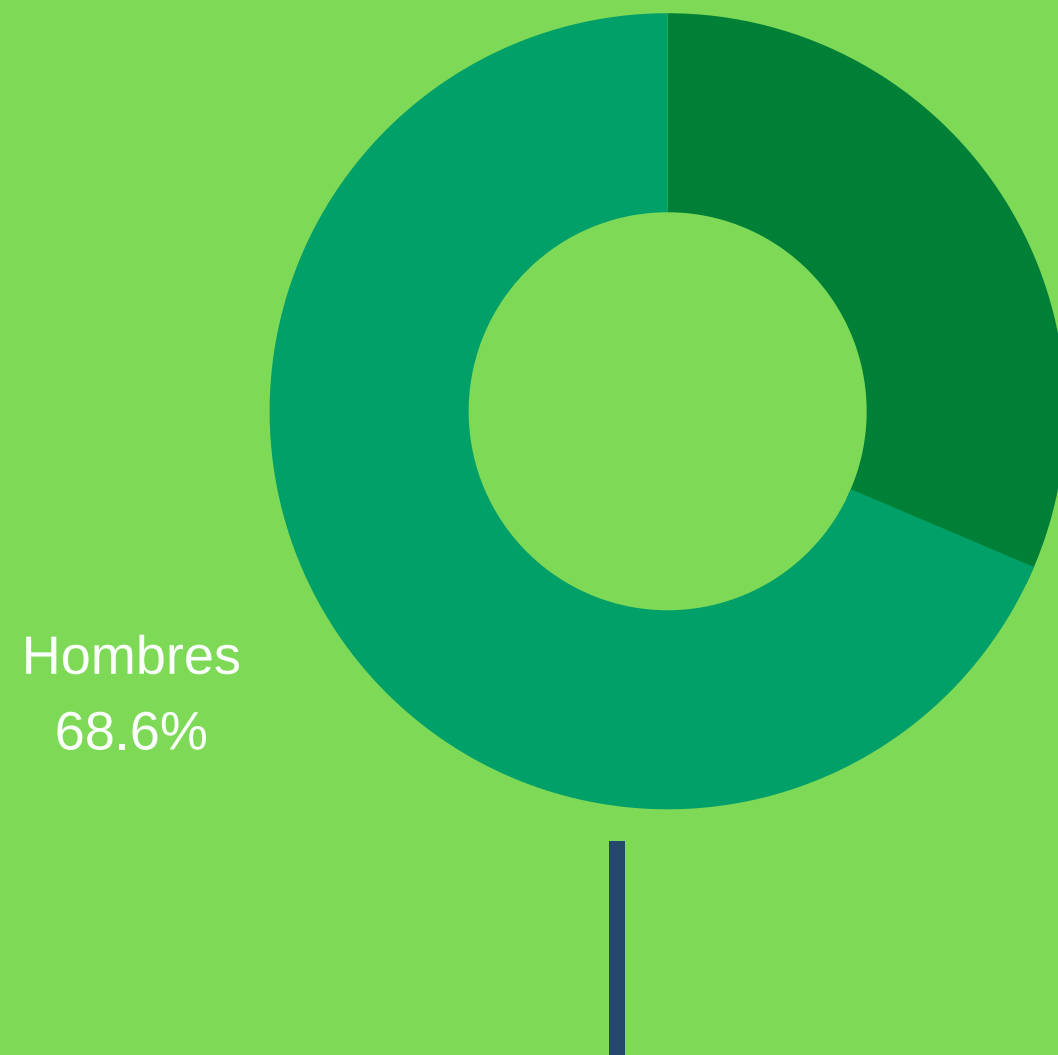
Conjunto de medidas para alcanzar la igualdad de trato y de oportunidades y eliminar la discriminación por razón de sexo



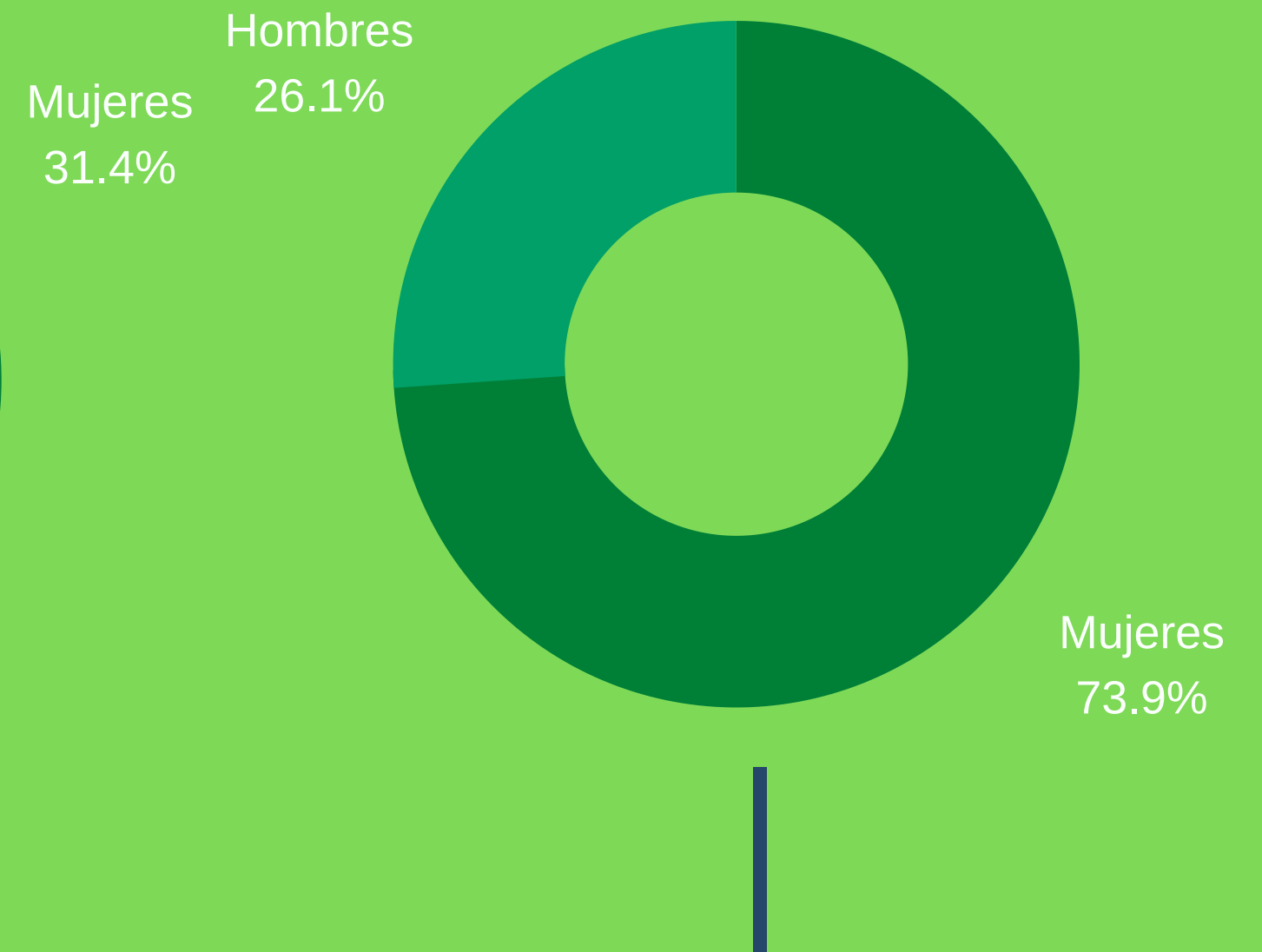
ALGUNOS DATOS



*Excedencias por  
cuidado de hijos*



*Segregación  
vertical: puestos de  
dirección*



*Jornada a tiempo  
parcial*

**MÁS DATOS**

# *EMPRESAS OBLIGADAS*

- LO 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres modificada por RD-ley 6/2019 para conseguir que el plan de igualdad sea implantado en la mayoría de las empresas.
  - A partir del 8/3/2020, empresas con más de 150 trabajadores.
  - A partir del 8/3/2021, empresas con más de 100 trabajadores.
  - A partir del 8/3/2022, empresas de más de 50 trabajadores.

# *EMPRESAS OBLIGADAS*

- Empresas que lo establezca el Convenio Colectivo.
- Empresas que lo establezca la Autoridad laboral (Inspección de trabajo) por procedimiento sancionador por una infracción en materia de discriminación.







# ÁREAS DE IMPLANTACIÓN

**Principios de la  
empresa y  
gestión de  
recursos  
humanos**

**Selección de  
personal**

**Formación**

**Promoción y  
ascensos**

**Política  
salarial**

**Conciliación  
de la vida  
familiar y  
laboral**

**Comunicación**

**Acoso sexual o  
moral**