

T. 7 La jornada laboral

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.

Durante la unidad aparecen unos símbolos relacionados con la próxima **TAREA nº 4**, la cual **será planteada al finalizar el tema 8.**

Relación con posibles cuestiones de FORO.

Relación con posibles ACTIVIDADES.

LEER !!

¿ Empezamos?

ORIGEN DEL 8-8-8

<https://hipertextual.com/2019/11/trabaja-mos-8-horas-5-dias-semana-jornada-laboral>

<https://youtu.be/ApVVvtpWRRM>



Reflexiona

Resume lo ocurrido y saca conclusiones.

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-calculer-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 fijes, porque a continuación te muestro 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

Máx.
9 h /d
salvo
Jornada
irregular

-18

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

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



- Tareas propias del trabajo.
- Reconocimientos médicos.
- Formación...
- Formación prr
- Aseo persor.

RRLL

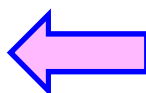
- No desplazamiento..
- No cambio de ropa..



Convenio colectivo
o acuerdo

Jornadas Especiales

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



Ampliación sector hostelería, guardas vigilantes...



Casos de
reducción

Por la actividad
Proteger al trabajador

Minas, cámaras frigoríficas,
riesgos ambientales...



Por
circunst.
personales

- Guarda legal de -8ª / pers. disc. ...
- Lactancia hijo -9m : ausencia 1 h/d durante la jorn (o 2 fracc), o reducc. ½. H
- Causas econ., técn., organiz. o de prod.
- Nacimiento hijo prematuro u hospitalización.
- Cuidado de hijo (-18ª) hospitalizado por enfermedad grave.

2. Tipos de horario

- **Jornada Continuada.** Ej. 8:00 h a 15:00 h
- **Intensiva** Ej. 8:00 h a 14:00 h en verano (Bancos)
- **Partida** Ej. 9:00 a 14:00 y de 15:00 a 19:00 h

• **Nocturna**

• **A turnos**

Jornada nocturna



22:00 – 06:00 h



3 h /d o 1/3 jornada anual



Promedio 15 d



Salvo autorización y FM...



Trabajo a turnos

Distintas personas ocupan sucesivamente los mismos puestos de trabajo.

Turno nocturno: Máx. 2 sem. consecutivas, salvo adscripción voluntaria al turno nocturno fijo.

Dº preferente para elegir turno en caso de realizar estudios oficiales



¿Qué implica el trabajo en cadena o a turnos?



<https://youtu.be/CRSvbjk6Q1s>



Brainstorming

¿Qué repercusiones tiene el trabajo en cadena? ¿Siempre es malo?.



3. Periodos de descanso:

Solución
al final del tema



Descansito/
pausa bocadillo

Entre jornadas

Anual

Semanal

Enlaza

1 + 1/2

-18

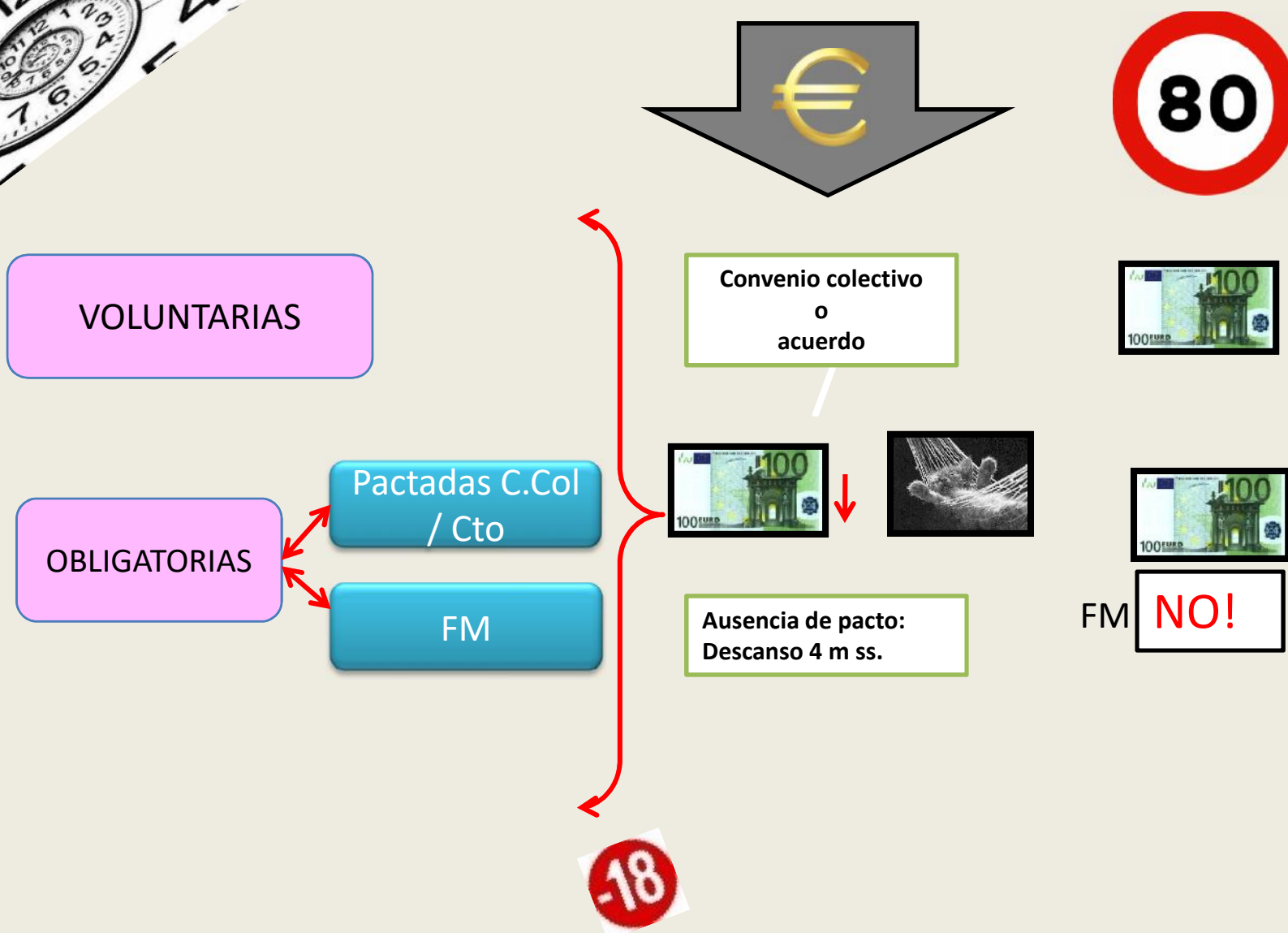


-18





4. Horas extraordinarias



Anota las diferencias



- 18^a



+18^a

H / d

Desc / d

Desc / sem

HE

HN



5. VACACIONES!!!

30

5

D.Nat / Año trab.



- Irrenunciables

- Retribuidas

- En calendario laboral con 2 meses de antelación.

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



Compensación
económica

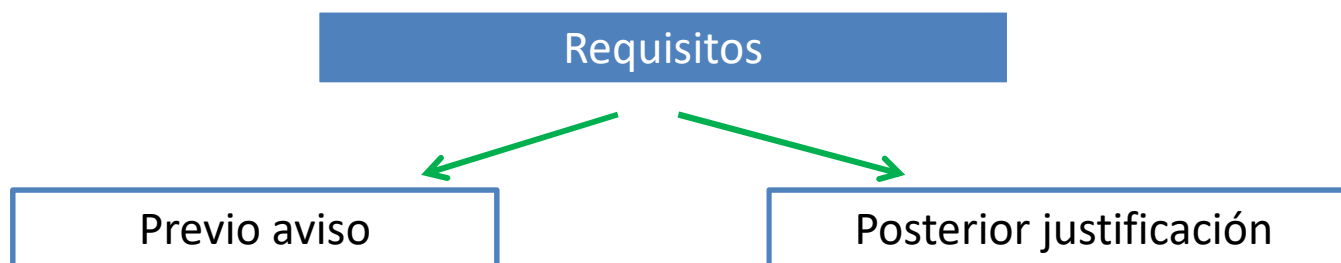


Excepto:
Cese antes de las
vacaciones



6. Permisos retribuidos

Derecho a ausentarse del trabajo con derecho a retribución por los motivos y el tiempo previsto en la ley



Matrimonio	15 días
Nacimiento, enfermedad grave o fallecimiento hasta 2º gr	2 / 4 d
Intervención quirúrgica...hasta 2ºgr	2/4 d
Traslado de domicilio habitual.....	1d
Funciones sindicales	Ley /C.Col
Lactancia	1 h/d (2 fracc)
Cumplimiento deber público.....	Tiempo indispensable
Médico	Tiempo indispensable
Exámenes oficiales.....	Tiempo indispensable
Formación Empresa.....	20 h /año
(1 año antigüedad)	

Tu convenio colectivo

HE

PERMISOS

¿Qué dice tu convenio
colectivo sobre estos
aspectos?



7. El calendario laboral y las fiestas laborales

- Común acuerdo entre E^a/trab. y según el convenio colectivo.
- Lugar visible.
- Marca días inhábiles a efectos laborales, retribuidos y no recuperables.



14 d festivos / año
(2 de localidad)





Realiza una INFOGRAFÍA TIC que recoja muy esquemáticamente lo que establece Tu CONVENIO COLECTIVO sobre tiempos de trabajo y descanso.

¿HAY alguna MEJORA?
(no la hagas igual)

¿Votamos la mejor?



8. PLANES DE IGUALDAD

<http://www.igualdadenaempresa.es>

Para saber más



EL COMPROMISO DE LA EMPRESA CON LA IGUALDAD

“PRESENCIA DE MUJERES EN PUESTOS DE RESPONSABILIDAD”

IGUALDAD RETRIBUTIVA ENTRE MUJERES Y HOMBRES”

“ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO”

“SALUD Y RIESGOS LABORALES CON PERSPECTIVA DE GÉNERO”

“LA IGUALDAD COMO ELEMENTO DE CALIDAD Y DE RESPONSABILIDAD SOCIAL EN LA EMPRESA (RSE)”

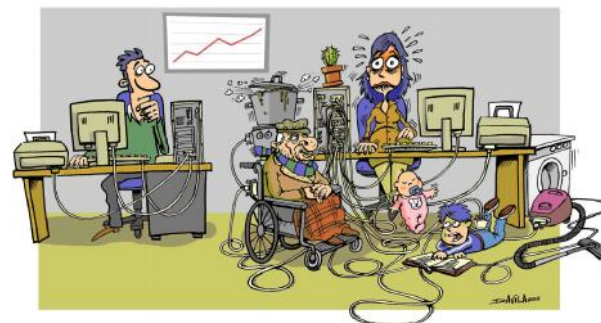
Análisis de situación

Razones para aplicar la igualdad en su empresa

El compromiso con la igualdad dentro de la empresa

Creación de la Comisión de Igualdad

La influencia de los estereotipos de género en el acceso al empleo



LA IGUALDAD ES POSIBLE !

Elaboración e implantación del Plan de Igualdad. Obligatorio para:

- En las empresas con más de 250 trabajador@s.
- En las empresas en que el Convenio Colectivo lo establezca.
- Cuando la autoridad laboral, previo procedimiento sancionador admisi-
lo hubiera acordado como sustitución de las sanciones accesorias.



Para el resto de las empresas la implantación de este plan será voluntaria.

<http://www.igualdadenlaempresa.es/recursos/herramientas/docs/ManPlanIgu.pdf>

BUENAS PRÁCTICAS

- Poner en marcha un Plan de Igualdad.
- Asignar un presupuesto específico al diseño y a la implementación de medidas de igualdad.
- Desarrollar acciones para el fomento de una cultura empresarial basada en la igualdad de oportunidades.
- Incluir referencias a la igualdad de oportunidades en la documentación corporativa de la empresa.
- Incorporar referencias a la igualdad de oportunidades en las líneas estratégicas de la empresa.
- Obtención de reconocimientos públicos en materia de igualdad de oportunidades: distintivo «Igualdad en la Empresa», premios, distinciones, reconocimientos de buenas prácticas etc.
- Participación como empresa que promueve la igualdad en conferencias, jornadas o intercambio de experiencias en materia de igualdad.

Descarga el
manual y
aplícalo en tu
sector.

BENEFICIOS PARA LA EMPRESA POR LA INCORPORACIÓN DE ESTAS MEDIDAS

En materia de medidas de conciliación no hay respuestas universales; cada empresa tiene unas necesidades y características propias que es preciso conocer y analizar. Antes de implantar este tipo de medidas se necesita estudiar previamente cuáles pueden ser las más adecuadas analizando, más allá de los costes de financiación, el grado de satisfacción general de los programas de conciliación



9. MEDIDAS PARA LA CONCILIACIÓN LABORAL Y FAMILIAR



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/documents/>

Novedades 2019!

Registro de jornada por parte de la empresa, por imperativo legal

<http://www.mitramiss.gob.es/ficheros/ministerio/GuiaRegistroJornada.pdf>



Derecho a la desconexión digital

http://www.supercontable.com/boletin/A/articulos/desconexion_digital_laboral.html



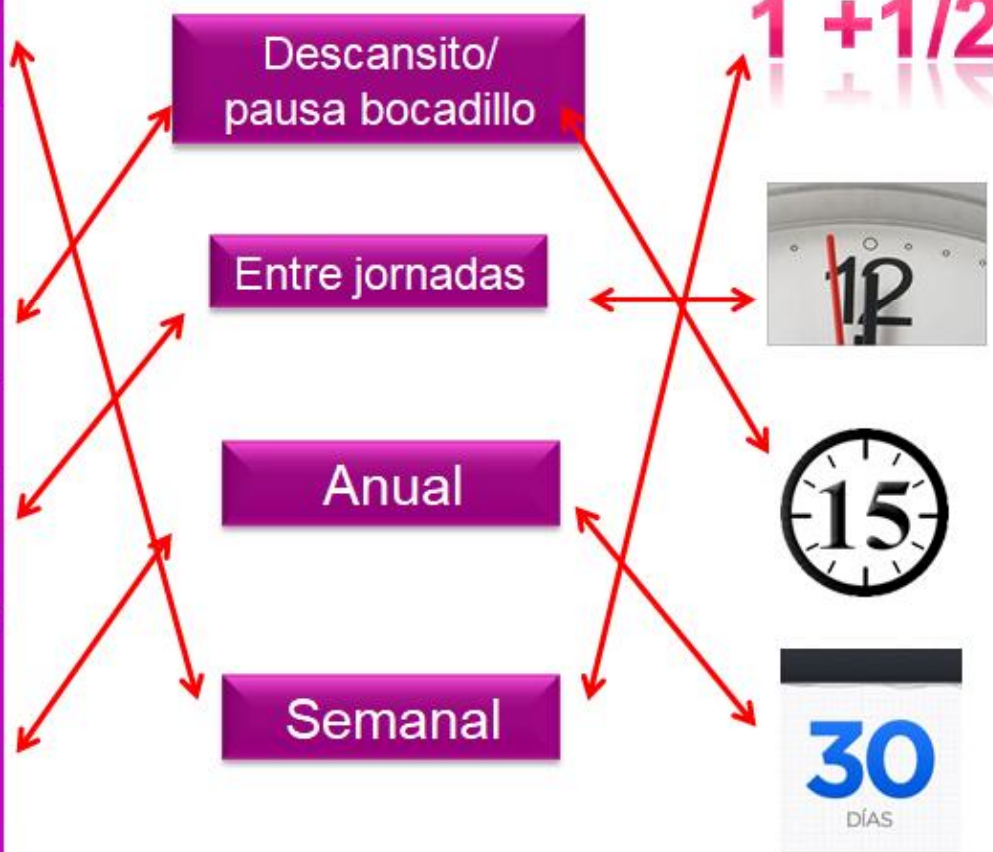
Jornada a la carta

http://www.supercontable.com/boletin/A/articulos/que_es_jornada_a_la_carta.html



Periodos de descanso:

Enlaza



Diferencias

-18

- 18^a

5

+18^a

H / d

Desc / d

Desc / sem

HE

HN

• 8 h / d

• 30 ' → si + 4' 5 h segu.

• 2 d

• No HE

• No HN

• 9 h / d

• 15 ' → si + ' 6 h seguidas

• 1 ' 5 d

• Sí HE

• Sí HN



Y recuerda

UNA SOLA DECISIÓN...

puede cambiar el rumbo
de tu vida... inténtalo
tu puedes!!!

Haz que suceda!!!



FIN T 7

Continuaremos trabajando 2 conceptos
esenciales en la vida

**CULTURA
PREVENTIVA**



ACTITUD

