

U.D.7ª. LA JORNADA LABORAL.

FORMACIÓ N Y ORIENTACIÓ N LABORAL

En esta unidad didáctica vamos a tratar los siguientes apartados:

1. La jornada laboral
2. Jornadas especiales
3. Permisos
4. Licencias
5. Planes de Igualdad

**NO OLVIDES CONSULTAR
LOS ARTÍCULOS DEL
ESTATUTO DE LOS
TRABAJADORES QUE
APARECEN EN LA
UNIDAD**

1. LA JORNADA DE TRABAJO Y LOSDESCANSOS. ARTÍCULO 34 DEL ET.

La jornada laboral es la duración del tiempo medido en días, semanas, meses o años que dedica el trabajador a su cometido laboral; se regula en el ET o CC (convenio colectivo), donde se indican la duración máxima, sus limitaciones legales, etc.

La duración de la jornada de trabajo ordinaria es la pactada en los CC o contratos de trabajo dentro de los límites que establecen las leyes. Aquellas que excedan serán *extraordinarias o complementarias en el caso de los trabajadores a tiempo parcial*.

El horario de la jornada es la distribución de la misma (duración), señalando la hora de principio y fin de la jornada.

El horario de trabajo se fija en CC o en el contrato individual

- *Horario rígido*: los trabajadores permanecen en su lugar de trabajo desde el inicio fijado hasta su finalizo.
- *Horario flexible*: el inicio y fin de la jornada varían dentro de determinados márgenes; ej. *medida de conciliación de la vida familiar con la laboral*.

1.1.-DURACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO:

A. JORNADA SEMANAL:

- Máximo 40 horas semanales en cómputo anual
- Efectivo (remunerado) de promedio en cómputo anual
- Puede ser inferior pero *nunca superior a las 40 horas/semana en cómputo anual*
- El CC o empresa puede distribuir la jornada irregular a lo largo del año (posibilidad que tiene la empresa respecto el 10% de las horas anuales de trabajo) que no figura directamente en el contrato de trabajo, mientras se respeta *un descanso mínimo de 12 horas entre jornadas*.

B. JORNADA DIARIA:

- Según el ET, *no puede superar las 9 horas al día* (si excedan, se considera horas extraordinarias), salvo el CC o el acuerdo de empresa lo permitan (jornadas irregulares)
- Para los *menores de 18 años, el máximo son 8 horas*, incluyendo el tiempo dedicado a formación y sumando el tiempo trabajado en varias empresas.

1.2.- EL TRABAJO NOCTURNO Y ATURNOS. ARTº 36 DEL ET.

a. Trabajo nocturno

Cuenta con *reglas especiales para velar por la salud y el bienestar* del trabajador:

- Se considera trabajo nocturno el que se presta entre las 22:00 y las 6:00 de la mañana; mayor retribución (según CC). ¡Ojo no siempre!
- Si se realizan al menos 3 horas de su jornada diaria o un tercio de su jornada anual en dicho intervalo de tiempo (de 22: a 6:00), estaremos hablando de trabajador nocturno.
- No pueden efectuar las horas extraordinarias (hay excepciones)
- No lo pueden realizar los menores de 18 años ¡sin excepciones!
- No pueden exceder de 8 horas/ día de promedio en periodo de 15 días, salvo si existen las jornadas especiales.
- Evaluación gratuita de la salud o derecho a cambiar a jornada diurna cuando se detecten problemas de salud.

b. Trabajo por turnos

Es el que se realiza cuando distintos trabajadores ocupan los mismos puestos de manera sucesiva.

- Se pueden *acumular 1/2 día del descanso semanal por periodos hasta 4 semanas* o separarlo del día completo para su disfrute en otro día de la semana.
- *No pueden tener el turno de noche más de 2 semanas consecutivas*, salvo que lo haga voluntariamente. Descanso mínimo entre jornadas 7 horas
- Tienen derecho a un *plus de turnicidad*.
- Tienen **preferencia para escoger turno de trabajo** quienes cursen con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional reconocido oficialmente.

1.3.- LOS PERIODOS DE DESCANSOS MÍNIMOS DIARIO Y SEMANAL. ARTº 37 DEL ET

UD 7ª LA JORNADA LABORAL

a. Descanso dentro de la jornada: cuando se encuentra interrumpida, si se pacta en CC, puede ser remunerado.

- Jornada partida (interrupción *min. de 1 hr*)

- Jornada continuada (interrupción acordada con CC o empresa: *+6 horas - 15 minutos*; menores de 18 años: *+4,5 horas - 30 minutos*). Normalmente no es pagada. Hay CC o empresas que remuneran la mitad del tiempo, o todo el descanso. Cuando ese tiempo no es abonado habrá que recuperarlo

b. Descanso entre jornadas: deben transcurrir *al menos 12 horas* entre final de una jornada y comienzo de la siguiente. ¡OjO! el cambio de turno

c. Descanso mínimo semanal: debe ser de *día y medio sin interrupción*; ej. 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!

1.4.- LAS HORAS EXTRAORDINARIAS (HE). ARTº 35 DEL ET

Son aquellas que exceden de la jornada ordinaria regular que inicialmente pactada en el contrato de trabajo, CC o fijada por ley; registrada y entregada 1 copia del resumen al trabajador y representantes de los trabajadores; se pueden retribuir o compensar con descansos según CC 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 porque así lo desea (cotizan un 4,7%)

- *Obligatorias*: pactadas en el contrato de trabajo y CC o lo son por Fuerza Mayor (las obligatorias también cotizan al 4,7%, excepto por Fuerza Mayor que lo hacen al 2%)

Prohibido a realizar horas extraordinarias a:

- Menores de 18 años

UD 7ª LA JORNADA LABORAL

- 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*.

1.5.-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 de Trabajo e Inmigración, comunidades autónomas y ayuntamientos.

Vacaciones anuales es el periodo de descanso retribuido que tiene el trabajador cada año y debe costar en el calendario de la empresa.

- El artículo 38 del ET establece como mínimo 30 días naturales por cada año natural trabajado (1 de enero - 31 de diciembre);
 - Las CC pueden incluir más días de vacaciones, pero nunca menos.
 - **Las fechas se fijaran de común acuerdo entre empresario y trabajador, conforme a CC** ¡Esto tiene sus limitaciones!. Los trabajadores *conocerán su periodo como mínimo 2 meses de antelación*. Si hay discrepancia, demanda judicial urgente (única instancia Juzgados de lo Social, resuelve en 5 días).
 - *No pueden sustituirse por compensación económica salvo en finiquito*(es habitual hacerlo así en los contratos temporales, pago de vacaciones y no su “disfrute”).
 - Si el periodo *coincide con una incapacidad temporal derivada del embarazo, parto, lactancia o permiso de maternidad*, tendrá derecho a *disfrutar en fecha distinta, aunque haya terminado el año natural*. Según los CC hay más casos...
- Festivos** son las jornadas laborales retribuidas, y aparecen en el artº 37 del ET. **¡OJO!** Muy importante no confundir festivos con descanso semanal
- No superior a 14 días al año (2 corresponde a fiesta local fijadas por los ayuntamientos). Si coincide con un domingo pasa a otro día (¡con sábado no!)
 - El calendario de fiestas nacionales es aprobados anualmente por el Gobierno (comunidades autónomas o pueden modificar con 2 días de sus propios festivos), se respetan siempre: 25 de diciembre (Navidad), 1 de enero (Año Nuevo), 1 de mayo fiesta del trabajo, 12 de octubre, fiesta nacional de España.
 - Trabajar el día de fiesta: la empresa deberá permitir un descanso compensatorio o si no lo permitiera abonar, además del salario correspondiente, el importe de las horas trabajadas en festivo incrementado en un 75%.

2.- LAS JORNADA ESPECIALES:

Las características peculiares de algunas actividades laborales que *requieran/obligan jornadas superiores o inferiores* a la jornada laboral ordinaria; se regulan en el *RD 1561/ 1995 de 21 de septiembre*.

- **Jornadas ampliadas:** exceder de 40 horas y se considera de trabajo efectivo (remunerado) todo el tiempo; ej. Empleados de fincas urbanas, guardas y vigilantes no ferroviarios, trabajo en el campo, comercio y hostelería, transportes y trabajo en el mar, trabajo en condiciones específicas.

- **Jornadas limitadas:** no suponen reducción de sueldo y se justifican por la necesidad de velar por la *protección de la salud del trabajador* (riesgos ambientales, penalidad, peligrosidad, insalubridad o toxicidad); ej. Trabajos expuestos a riesgos ambientales, trabajo en el interior de las minas, trabajos subterráneos de construcción y obras públicas, trabajo en cajones de aire comprimido, trabajo en cámaras frigoríficas o de congelación.

3.-. LOS PERMISOS RETRIBUIDOS. ARTÍCULO 37 DEL ET.

El/La trabajador/a, previo aviso y justificación (previa o posterior), tiene derecho a ausentarse del trabajo sin perder remuneración por motivos:

-Matrimonio (y parejas de hecho en algunos CC): 15 días (***Jurisprudencia del Tribunal Supremo TS 05/04/18 dice que ¡comienzan en la misma fecha!***)

-Exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto: tiempo indispensable (+/- 1 hora) depende de la empresa.

-Lactancia/*biberón* de menor de 9 meses (sustituible por la reducción de jornada correspondiente acumulada unos 20 días): 1 hora diaria o 2 medias horas (incrementadas proporcionalmente en caso de parto múltiples)

-Nacimiento u Hospitalización de hijo prematuro (posible la reducción de jornada de hasta 2 horas pero esto sin retribución): 1 hora de ausencia del trabajo.

-Cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal: tiempo indispensable

-Traslado de domicilio habitual: 1 día (cambiar el empadronamiento)

UD 7ª LA JORNADA LABORAL

-*Búsqueda de empleo* en caso de que el contrato hubiera sido extinguido por causas objetivas: 6 horas semanales, durante el tiempo de preaviso 30 días.

-Representación de los trabajadores / sindicato: horas mensuales fijadas en proporción al número de representantes.

-Nacimiento hijo: *2 días o 4 días con desplazamiento.* Algunos CC lo mejoran.

-Enfermedad grave o accidente de familiar, intervención quirúrgica con o sin hospitalización (pero con reposo en domicilio) y fallecimiento hasta 2º grado, también 2 días y 4 con desplazamiento - actualmente 200km al menos por trayecto -

La Jurisprudencia de TS 13/12/18 considera que estos 2 últimos permisos deben comenzar el primer día laborable.

4. LICENCIAS. ARTÍCULO 37 DEL ET.

El derecho que permiten hacer un menor número de horas de trabajo debido a circunstancias personales o familiares del trabajador; es *incompatible con el disfrute del descanso de maternidad a tiempo parcial.*

a. Lactancia: un hijo *menor de 9 meses*, el padre o la madre (indistintamente) en el caso de que ambos trabajen, tienen derecho a reducir su jornada diaria en *1 hora (retribuida)*; ej. Podrán entrar media hora más tarde y salir media hora antes de su horario habitual. (Ya visto anteriormente). En vez de disfrutar de ese derecho día a día, en muchos CC y empresas facilitan a la madre o padre la acumulación de esos días y añadirlos al permiso maternal o paternal.

b. Hospitalización de recién nacidos: tras un parto, si el bebe tuviera que permanecer hospitalizado, el padre o la madre tendrán *derecho a reducir 1 hora/día* (sin reducción de salario) o hasta Máxima. *2 horas con la disminución proporcional* del salario.

c. Guarda legal: reducción de jornada y salario *entre un octavo y la mitad de la jornada* solicitada por los trabajadores que tengan a su cuidado:

Un menor de 12 años

Una persona *discapacitada física, psíquica o sensorial* que no desempeñe una actividad retribuida.

UD 7ª LA JORNADA LABORAL

Un familiar hasta 2º grado *por razones de edad, accidente o enfermedad* no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe una actividad retribuida.

Un menor de 18 años afectado por cáncer u otra enfermedad grave con hospitalización de larga duración. La reducción será al menos del 50% de la jornada, ambos progenitores han de trabajar y uno de ellos cobrará un subsidio por el valor de la jornada reducida

d. Violencia de género: la trabajadora víctima para su protección o para recibir asistencia social, con merma proporcional de salario. Para acceder deberá *aportar una orden de protección* emitida por un juez o un informe de ministerio fiscal o Sentencia condenatoria del agresor. Tened en cuenta que actualmente está en vigor la legislación que contempla víctima de violencia de género a la mujer cuando esa violencia es ejercida por un hombre y solo por un hombre. ¡Todo apunta a que estas situaciones van a estar sujetas a cambios inminentes!

5.-PLANES DE IGUALDAD. Ley Orgánica de Igualdad entre Mujeres y Hombres

Un Plan de Igualdad es un conjunto de medidas tendentes a alcanzar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo. Estas medidas se tomarán una vez realizado un diagnóstico previo en la empresa sobre la situación en cuanto a igualdad.

Las empresas obligadas a tener este plan serán:

- Empresas de más de 250 trabajadores
- Empresas en las que lo establezca su convenio
- Empresas en las que así lo ha establecido la Autoridad Laboral porque existe un procedimiento sancionador.

Para el resto de empresas es voluntario.

Las áreas donde cabe implantar políticas de igualdad de oportunidades:

- Gestión de Recursos Humanos y Selección de Personal
- Formación, Promoción y Ascensos
- Política salarial

UD 7ª LA JORNADA LABORAL

-Conciliación de la vida laboral y familiar

-Comunicación, valores y responsabilidad social de la empresa

-Situaciones de acoso sexual y moral

Y algunos ejemplos de actuación:

-Contratar a mujeres en áreas y departamentos de menor presencia femenina

-Informar y motivar a las mujeres a participar en la formación, a su vez ofrecer oferta formativa sin discriminación de género

-Establecer criterios de promoción y ascensos objetivos y no discriminatorios

-Revisar la política salarial, garantizando igualdad de salario para trabajos equivalentes

-Flexibilizar la entrada y salida al trabajo

-Usar lenguaje e imágenes no sexistas en la comunicación interna y externa de la empresa

-Establecer un protocolo de prevención y denuncia del acoso sexual y moral, considerando el acoso una falta muy grave sancionada

-etc...