

UNIDAD DE TRABAJO 6
“LA JORNADA”
FORMACIÓN Y ORIENTACIÓN LABORAL



Castilla-La Mancha
Sara Cano García

ÍNDICE

- 1. LA JORNADA DE TRABAJO**
 - 1.1. LA JORNADA ORDINARIA
 - 1.2. REDUCCIÓN Y ADAPTACIÓN DE LA JORNADA
- 2. EL HORARIO DE TRABAJO**
- 3. HORAS EXTRAORDINARIAS**
- 4. LAS VACACIONES**
- 5. LOS FESTIVOS**
- 6. LOS PERMISOS RETRIBUIDOS**
- 7. LOS PLANES DE IGUALDAD**

1. LA JORNADA DE TRABAJO

1.1. LA JORNADA ORDINARIA

La jornada de trabajo es el total de horas realizadas de trabajo efectivo, entre la semana y la salida del trabajo.

En principio, salvo que el convenio diga otra cosa, no se computan los tiempos de desplazamiento, los cambios de ropa y descansos dentro de la jornada (bocadillo).

La jornada regular es de 40 horas a la semana de media al año, lo que significa que, si en una semana se realizan 42 horas y en la siguiente 38 horas, la media seguiría siendo de 40 horas a la semana.

Distribución regular de la jornada

- 1) **Tope diario** de horas trabajadas son **9 horas**. Lo que permite trabajar 4 días a 9 horas y 1 día sólo 4 horas.
- 2) El **descanso mínimo entre una jornada y otra** son 12 horas. **Salvo** que sea un trabajo a turno donde se podrá reducir a 7 horas en los cambios de turno.
- 3) Jornada continuada superior a 6 horas diarias: **descanso mínimo** de 15 minutos. No es retribuido, salvo lo diga el convenio.
- 4) El **descanso mínimo semanal** será de 1 día y medio ininterrumpido, que comprenderá el domingo más el sábado por la tarde o el lunes por la mañana. Cabe la posibilidad de acumular por periodos de 14 días y disfrutar de 3 días de descanso y 11 de trabajo.

Distribución irregular de la jornada

- 1) La empresa puede **disponer de un 10%** de las horas anuales para incrementar la jornada en determinadas épocas del año, compensando por descanso en otras épocas del año. Por ejemplo, unas semanas se trabajan 50 horas y otras 30 horas. Es como una bolsa de horas que la empresa dispone para colocarlas en horas puntas de trabajo.
- 2) **Se puede sobrepasar el tope diario de 9 horas**, pero respetar el descanso diario de 12 horas y semanal de día y medio.
- 3) La empresa debe **preavisar con un mínimo de 5 días** para que el trabajador conozca el día y la hora.

Registro de la jornada

- 1) Las empresas deben registrar la jornada de cada trabajador **todos los días**, indicando hora de entrada y salida, pero no es preciso los descansos.

- 2) Puede utilizarse **cualquier medio de prueba**: papel, digital o electrónico.

1.2. REDUCCIÓN Y ADAPTACIÓN DE LA JORNADA

Los trabajadores con hijos pueden solicitar la adaptación de la jornada a la empresa para conciliar la vida laboral y familiar, con el procedimiento que se haya establecido en el convenio.

1) **Por cuidado de familiares.**

Todos los trabajadores podrán reducir su jornada “diaria” entre $\frac{1}{2}$ y $\frac{1}{8}$ por cuidado de los siguientes familiares:

- Por **menores de 12 años y personas con discapacidad**.
- Por cuidado directo del **cónyuge o pareja de hecho**.
- Por cuidado de **familiares hasta el 2º grado** de consanguinidad o afinidad que por motivos de edad, enfermedad o accidente no puedan valerse por sí mismos.
- Por cuidado de **menor de 23 años afectado** de cáncer u otra enfermedad grave que requiera hospitalización de larga duración, en cuyo caso la reducción será, como mínimo, del 50% de la jornada.

| |
|---|
| Junto a la jornada se reducirá el salario en la misma proporción. |
| El nuevo horario será elegido por el trabajador , con la única limitación de que la reducción se lleve a cabo en la jornada diaria todos los días de trabajo, salvo que el convenio fije algún criterio. |
| Los trabajadores deben avisar con 15 días de la fecha de inicio y fin, salvo otro plazo del convenio. |
| La empresa no podrá limitar este derecho , salvo que más de un trabajador de la empresa se lo pidiese para cuidar de la misma persona, y siempre alegando razones de buen funcionamiento de la empresa. |

2) **Por cuidado de lactante menor de 9 meses.**

- Derecho a la ausencia del puesto de trabajo por **1 hora al día por cada hijo o hija en el parto**.
- Los convenios permiten la **acumulación** de la hora de lactancia en jornadas completas, de manera que al finalizar la maternidad o paternidad se pueda incorporar más tarde al trabajo, sin disfrutar luego de la lactancia.
- Suele ser poco habitual, que los trabajadores tomen otras opciones como entrar media hora más tarde, o salir media hora antes, o ausentarse una hora en medio del trabajo.

- Este derecho puede ser disfrutado tanto por la madre como por el padre. Si ambos lo solicitasen, se puede ampliar hasta los 12 meses, pero se reducirá el salario en 1 hora de los 9 a 12 meses.

3) Por condición de víctima de violencia de género.

- Reducción de la jornada y salario proporcionalmente.
- Reordenación del tiempo de trabajo, adaptando el horario a un horario flexible.

4) Por causas económicas, organizativas, tecnológicas y de producción.

- La empresa podrá reducir la jornada y el salario entre un 10% y 70%.
- El trabajador **cobrará el desempleo** por la parte de la jornada que no realiza.

2. EL HORARIO DE TRABAJO

El horario de trabajo son las horas concretas en que se realiza el trabajo, por lo que no hay que confundir con la jornada que es el total de horas realizadas.

Así, una jornada de 40 horas puede tener distintos horarios de trabajo. Mientras que la jornada se pacta en el convenio, el horario se decide por acuerdo entre empresa y trabajador.

Trabajo a turnos.

- 1) Los puestos de trabajo van rotando distintos trabajadores en horarios sucesivos, como mañana-tarde-noche. Los trabajadores que realicen estudios oficiales tienen preferencia para elegir turno.
- 2) En procesos productivos de 24 horas, no se podrá realizar más de 2 semanas consecutivas en turno de noche salvo que el trabajador/a quiera.

Trabajo nocturno.

- 1) Son los realizados entre las 22 y 6 horas de la mañana. El trabajador nocturno es aquel que realiza como mínimo 3 horas en ese horario, o al menos 1/3 de su jornada anual.
- 2) Prohibido a menores de 18 años y mujeres embarazadas o período de lactancia.
- 3) No podrán realizar horas extraordinarias salvo siniestros.
- 4) Gozarán de especial protección de su salud, por lo que, si se detectase cualquier anomalía debida al trabajo nocturno, tendrán derecho a ser destinados a un puesto de trabajo diurno que exista en la empresa y para el cual sean aptos.

3. LAS HORAS EXTRAORDINARIAS

Son las horas realizadas por encima de la jornada ordinaria, ya sea al año, al mes a la semana o al día.

Es el convenio o el contrato de trabajo el que establece si se pagan o se compensan por descanso. Si no hay pacto, se compensan por descanso en los 4 meses siguientes.

| |
|---|
| El número máximo de horas extras son de 80 horas por año trabajado. |
|---|

| |
|--|
| Tienen prohibido realizar horas extras los menores de 18 años, los trabajos nocturnos salvo por motivos de urgencia vistos, y los contratos a tiempo parcial (salvo por fuerza mayor). |
|--|

| |
|----------------------------------|
| Horas extras voluntarias. |
|----------------------------------|

| |
|---|
| Son aquellas que el trabajador acepta voluntariamente realizarlas, sin haber sido pactadas antes. |
|---|

| |
|---------------------------------------|
| Horas extras por fuerza mayor. |
|---------------------------------------|

| |
|--|
| Porque se hayan pactado en el convenio: por ejemplo, para hacer frente a imprevistos, periodos punta de producción, etc. |
|--|

| |
|---|
| Porque se hayan pactado en las cláusulas del contrato de trabajo. |
|---|

| |
|---|
| Por fuerza mayor imprevisible que requiera reparar un siniestro y otros daños extraordinarios urgentes, por ejemplo: una inundación, reparaciones tras un incendio... |
|---|

4. LAS VACACIONES

| |
|--|
| Los trabajadores tienen derecho a un mínimo de 30 días naturales de vacaciones anuales retribuidas, el cual se reducirá proporcionalmente si no trabajase el año completo (son 2,5 días naturales por mes trabajado). |
|--|

Aspectos a tener en cuenta:

- 1) Las vacaciones son un **derecho personal y no puede ser sustituido** por dinero salvo que el contrato finalizase y las tuviera pendientes, en cuyo caso se pagan las vacaciones no disfrutadas.
- 2) Los trabajadores deberán conocer las fechas concretas al menos **2 meses antes** del inicio de vacaciones.
- 3) Las fechas **se fijarán de común acuerdo** entre la empresa y el trabajador, de acuerdo con el convenio colectivo. En caso de desacuerdo, cabe una demanda judicial urgente.
- 4) Las vacaciones **se disfrutarán en el mismo año**, con las siguientes **excepciones**:
 - Si las vacaciones coinciden con una baja por riesgo para el embarazo, maternidad o paternidad, podrán disfrutarse en fecha distinta, aunque haya acabado el año natural.
 - Este mismo derecho se aplicará a quienes no hayan disfrutado de las vacaciones debido a una baja laboral y obtengan el alta al año siguiente.
- 5) Si coincide estar de **baja médica** durante las vacaciones, las vacaciones

continuarán tras el alta médica.

- 6) Las empresas deberán elaborar todos los años un **calendario laboral** donde se fije el periodo de vacaciones, días festivos, laborales y no laborales de la empresa a lo largo del año.

5. LOS FESTIVOS

Los días festivos al año son establecidos tanto a nivel nacional como autonómico y local, y corresponden a fechas en su mayoría fijas.

- 1) Los trabajadores tienen derecho a **14 festivos al año, retribuidos y no recuperables**. El Gobierno aprueba todos los años los días festivos, de los cuales 2 serán locales y entre 2 y 4 días por las comunidades autónomas (según festivos que caigan en domingo).
- 2) **En el caso de que coincidan en domingo**: el 25 de diciembre, el 1 de enero, el 12 de octubre o el 1 de mayo son trasladados a lunes, sin que el total de festivos del año pueda ser superior a 14 días. Si se sobrepasase, habría que recuperar esos días festivos de más (el festivo recuperable).
- 3) **En el caso de que se trabajase un festivo**, la normativa laboral establece que se retribuirá, o se compensará por descanso, con un 75% añadido al salario de un día ordinario, o bien con un descanso de un 75% añadido sobre el de una jornada ordinaria.

6. LOS PERMISOS RETRIBUIDOS

El Estatuto de los Trabajadores reconoce una serie de permisos los cuales son retribuidos por la empresa. Estos permisos suelen ser mejorados por el convenio colectivo, por lo que habrá que consultarlo para saber exactamente los días de permiso.

| | |
|--|--|
| Por matrimonio o registro de pareja de hecho (novedad 2023) | 15 días naturales, comenzando en el primer día laborable siguiente según el Tribunal Supremo el 29/9/20. |
| Hospitalización, enfermedad grave o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de: cónyuge, pareja de hecho, familiar hasta 2º grado, o cualquier persona que conviva en el domicilio y precise cuidado. | 5 días (novedad 2023, antes eran 2). El Tribunal Supremo el 13/2/18 interpretó que estos permisos debían comenzar el primer día laborable. |
| Fallecimiento de familiar hasta 2º grado, cónyuge o pareja de hecho. | 2 días, ampliándose en 2 días si necesita desplazamiento. El TS entiende que existe |

| | |
|---|---|
| | desplazamiento si hay más de 200 km en la ida o vuelta. |
| Fuerza mayor por motivos familiares urgentes, en caso de enfermedad o accidente que haga indispensable su presencia inmediata. | Las horas de ausencia serán un máximo de 4 días al año según convenio, debiendo acreditarse el motivo de la ausencia. |
| Traslado al domicilio habitual | El día del traslado. |
| Cumplimiento de un deber inexcusable público o personal (asistir a un juicio, a una mesa electoral, etc). | El tiempo indispensable para su realización. Por mesa electoral el día de las elecciones y 5 horas al día siguiente. |
| Para la realización de técnicas prenatales o de preparación al parto. | El tiempo indispensable. |
| Por hospitalización de bebés prematuros o que necesiten hospitalización con posterioridad al parto. | Reducción de una hora al día retribuida, pudiendo añadir otras horas más, pero sin retribución. |
| Para realizar funciones sindicales. | El tiempo establecido legalmente. |
| Asistencia a exámenes oficiales. | El tiempo necesario por el cual será retribuido si así lo establece el convenio colectivo. |

7. LOS PLANES DE IGUALDAD

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. Para ello, se requiere un diagnóstico previo en la empresa sobre la situación en cuanto a igualdad.

Es **obligatorio** para empresas de 50 trabajadores, siendo **voluntario para el resto**. Las **materias** que contendrá el diagnóstico previo son:

- Proceso de selección y contratación.
- Clasificación profesional.
- Formación.
- Promoción profesional.
- Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.
- Infrarrepresentación femenina.
- Retribuciones.
- Prevención del acoso sexual y por razón de género.
- Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.