

## UD 7: LA JORNADA LABORAL

### LA JORNADA ORDINARIA:

La jornada regular es de 40 horas a la semana de media al año. Los convenios colectivos podrán mejorar esta jornada anual.

El tope diario de horas trabajadas son de 9 horas, con periodos de descanso de 12 horas entre jornadas. Excepcionalmente, el periodo se reducirá a 7 horas para aquellos trabajos a turnos.

El descanso mínimo dentro de la jornada será obligatorio sólo si se realizan más de 6 horas seguidas, estos descansos deberán durar, como mínimo 15 minutos. Para menores de 18 años, el descanso deberá de ser de 30 minutos para jornadas superiores a 4,30 horas.

### EL HORARIO DE TRABAJO:

El trabajo a turnos, se dará en empresas con procesos productivos de 24 horas, en los cuales no se podrá realizar más de dos semanas seguidas en turno de noche. En estos casos, los trabajadores que cursen estudios oficiales tendrán prioridad en la elección de turno de trabajo.

Se considerará trabajo nocturno aquel que se dé entre las 22:00 y las 6:00, como mínimo, aquellos puestos de trabajo que comprendan 3 horas de su jornada de trabajo dentro de esta franja horaria.

En ningún caso podrán realizar trabajos nocturnos los menores de 18 años, las mujeres embarazadas o en periodo de lactancia.

Los trabajadores nocturnos no podrán realizar horas extras, salvo para prevenir o reparar siniestros. Serán destinados al trabajo diurno aquellos trabajadores que gocen de especial protección de su salud.

### LAS HORAS EXTRAORDINARIAS

Como máximo podrán realizarse 80 horas extras por año.

Los contratos a tiempo parcial no podrán realizar horas extras ordinarias sino complementarias. En todo caso, podrán realizar horas extras por fuerza mayor.

Las horas extras voluntarias las pactará el trabajador voluntariamente. Por el contrario, las horas extraordinarias obligatorias deberán estar pactadas en el convenio, ser pactadas en el contrato o por fuerza mayor.

En el caso de realizar horas por fuerza mayor no se computarán dentro del límite de 80 horas.

### REDUCCIÓN DE LA JORNADA

Existen diversas circunstancias por las que el trabajador podrá solicitar la reducción de su jornada laboral: por cuidado de familiares, por lactancia de un menor de 9 meses, por ser víctima de violencia de género o por que la empresa, por motivos objetivos, reduzca entre un 10% y un 70% la jornada de trabajo.

## 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 ello, como mínimo:

- Por matrimonio se disfrutarán de 15 días naturales
- Por nacimiento se disfrutarán de 2 días naturales
- Por fallecimiento o enfermedad grave de un familiar hasta 2º grado se disfrutarán 2 días
- Por intervención quirúrgica se disfrutarán 2 días naturales.
- Para la preparación al parto se disfrutará el tiempo imprescindible
- Por hospitalización de bebés prematuros se disfrutará de una hora retribuida al día.
- Para realización de funciones sindicales se disfrutará el tiempo establecido legalmente.
- Para la realización de exámenes se disfrutará el tiempo imprescindible y será retribuido siempre que lo establezca el convenio colectivo.

## LAS VACACIONES Y FESTIVOS

Según el Estatuto de los Trabajadores 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.

Las vacaciones no pueden ser sustituidas por dinero salvo que el contrato finalizase y aún no se hubiese disfrutado de ellas. Deberán conocerse con 2 meses de antelación, y celebrarse dentro del mismo año. Sólo podrán disfrutarse en el siguiente año siempre que la causa de no haberse disfrutado en el año correspondiente sea debido a maternidad, paternidad o baja laboral.

Para ello, la empresa elaborará cada año un calendario laboral. Se disfrutarán de 14 festivos al año, en el caso en el que trabajase en festivo, el empresario debería de abonar un 75% al salario de un día ordinario.

## LOS PLANES DE IGUALDAD

Se trata del conjunto de medidas tendentes a alcanzar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, y a eliminar la discriminación por razón de sexo. Estas medidas se toman una vez realizado el diagnóstico previo en la empresa sobre la situación en cuanto a igualdad.

Será obligatorio en empresas de más de 250 trabajadores, cuando lo establezca el convenio colectivo o la autoridad laboral.

Deberán tomarse las siguientes medidas: Integrar los planes de igualdad en:

- Los 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 y moral