

U.T.- 10

LA JORNADA LABORAL

Gestión Administrativa de Personal

1.- JORNADA DE TRABAJO

- **Definición:**
 - Tiempo de trabajo efectivo que el trabajador dedica a la ejecución de sus actividad laboral.
- **Duración:**
 - Jornada semanal: máximo **40 horas** de promedio en cómputo anual.
 - Jornada diaria:
 - Mayores de edad: máximo 9 horas.
 - Menores de edad: máximo 8 horas.
 - No se incluyen en la duración de la jornada, los desplazamientos, cambio de ropa de trabajo, etc..
- **Descansos:**
 - 15 minutos, siempre que la jornada supere las 6 horas de forma ininterrumpida. (*Menores de edad 30 minutos si trabajan más de 4,5 horas de forma ininterrumpida.*)
 - 12 horas, como mínimo, entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente.
 - 1,5 días, ininterrumpidos, como descanso semanal. (*Menores de edad: 2 días*).
- **Jornadas especiales:**
 - Ampliaciones de la jornada: Vigilantes, trabajadores del mar, hostelería, etc...
 - Reducciones de la jornada:
 - Por peculiaridades de la actividad (Por exposición a riesgos, trabajo en minas, cámaras frigoríficas, etc..)
 - Por guarda legal de menores, por lactancia de menores, etc...

2.- CALENDARIO LABORAL

- Obligatorio para todas las empresas con trabajadores, debiendo estar colocado en lugar visible.

- Deberá incluir:
 - Horario de trabajo.
 - Distribución de los días de trabajo.
 - Días festivos (14 en total)
 - Los descansos.

3.- HORAS EXTRAORDINARIAS

- Serán cada hora de trabajo efectivo que se realice sobrepasando la duración máxima de la jornada diaria.
- Serán voluntarias, salvo que se hayan pactado por convenio colectivo u obedezcan a causas de fuerza mayor.
- Prohibidas en trabajos nocturnos, salvo autorización , y para los menores de edad.
- Máximo de horas extras: **80 anuales** (no se cuentan las horas extras por causas de fuerza mayor).
- Retribución:
 - Retribuidas: el importe de la hora no podrá ser inferior al importe de una hora ordinaria. Por convenio o contrato se podrá pactar un importe superior.
 - Compensadas con descansos retribuidos, dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.
- Clases:
 - Estructurales: pactadas en convenio o contrato. (para la realización de la actividad normal de la empresa)
 - No estructurales o de Fuerza Mayor: para reparar daños extraordinarios y urgentes.

4.- TRABAJO NOCTURNO, A TURNOS, RITMO DE TRABAJO.

- **Trabajo nocturno:**
 - El realizado entre las 22:00 h. y las 06:00 h.
 - Trabajador nocturno: el que desarrolle su trabajo al menos 3 horas diarias en horario nocturno o al menos 1/3 de la jornada anual en periodo nocturno.
 - La jornada laboral de los trabajadores nocturnos no podrá exceder de 8 h. diarias de promedio en 15 días.
 - Retribución especial pactada en convenio o compensación con descansos retribuidos.
- **Trabajo a turnos:**
 - Es el realizado por el trabajador en horas diferentes de la jornada de trabajo (mañana, tarde, noche).
 - Salvo que el trabajador lo solicite voluntariamente, en el turno de noche un trabajador no deberá permanecer más de 2 semanas seguidas.
- **Ritmos de trabajo:**
 - El empresario deberá evitar en lo posible los trabajos monótonos y repetitivos.

5.- DESCANSOS, FIESTAS Y PERMISOS

- **Descanso semanal:**
 - Un día y medio ininterrumpido (menores de edad 2 días).
 - Se podrá acumular el descanso por periodos de 14 días, teniendo en este caso, al final 3 días seguidos de descanso.
 - Para determinadas actividades pueden existir descansos semanales especiales.
- **Fiestas laborales:**
 - Total 14 anuales, de las cuales 2 serán locales.
- **Permisos retribuidos:**
 - 15 días por matrimonio.
 - 2-4 días por nacimiento de hijos, fallecimiento o enfermedad grave de familiares.
 - 1 día por traslado de domicilio.
 - Tiempo necesario por deberes públicos.
 - Para funciones sindicales o de representación.
 - Tiempo indispensable para exámenes prenatales, preparación al parto.
 - 1 hora diaria por lactancia de menores de 9 meses.

6.- LAS VACACIONES ANUALES

- Mínimo 30 días naturales.
- No pueden ser sustituidas por compensación económica, salvo que se extinga el contrato y el trabajador no las haya disfrutado.
- Las fechas de disfrute se pactarán entre el trabajador y el empresario según lo establecido en el convenio colectivo.
- Se deberá tener en cuenta:
 - Si el tiempo trabajado es inferior al año, se calcularán proporcionalmente al tiempo trabajado.
 - Si el empresario así lo decide y previa consulta con los representantes de los trabajadores, no podrán disfrutarse en los periodos de mayor actividad de la empresa.
 - Deberán disfrutarse dentro del año, no estando permitida la acumulación de un año a otro.
 - El trabajador tiene derecho a conocer con dos meses de antelación, como mínimo, el periodo de disfrute.
 - Los periodos vacacionales de todo el personal de la empresa, podrán ser fijados por el empresario y los representantes de los trabajadores.
 - Puede haber preferencias para la elección de las fechas de vacaciones (por ej. Trabajadores con cargas familiares, etc..) siempre que estén establecidas en el convenio colectivo.