

FOL

FlippaconFol.com 

La Jornada Laboral

Permisos y Vacaciones

FlippaconFol.com 



La jornada laboral es el tiempo diario, semanal o anual que un trabajador dedica a la ejecución de su actividad laboral.

LA JORNADA ORDINARIA

Límites legales	Mayor de 18 años	Menor de 18 años
Jornada máxima	40 horas semanales de media en cómputo anual Se podrá distribuir irregularmente hasta 10%	
Máxima diaria	9 horas	8 horas
Descanso interjornada	12 horas	
Descanso semanal	1 día y medio (acumulables 2 semanas)	2 días ininterrumpidos
Descanso por jornada continuada. <i>(recuperables salvo pacto por convenio)</i>	15 minutos si supera 6 horas continuadas	30 minutos cuando exceda 4,5 horas
Horas extras	80 máximo (salvo FM)	prohibido (salvo FM)

Tipos de horario

Horario flexible:
entrada y salida libres dentro de límites y un horario común mayoritario

Rígido:
uniforme, con una hora de inicio y de fin (puntualidad)

Jornada fraccionada
en dos partes con descanso entre ellas.
Si hay al menos 5h seguidas de descanso durante la jornada, el descanso entre las partes puede reducirse a un mínimo de 9h

Jornada continua:
descanso de 15 min después de 6 ho (o de 30 min cada 4.5h si es menor)

Trabajo a turnos

- Rotación en un mismo puesto (mañana-tarde-noche)
- Máx. 2 semanas consecutivas turno nocturno, salvo voluntad
- Preferencia elección de turno cuando cursen estudios oficiales
- Descanso mínimo entre jornadas se reduce a 7h

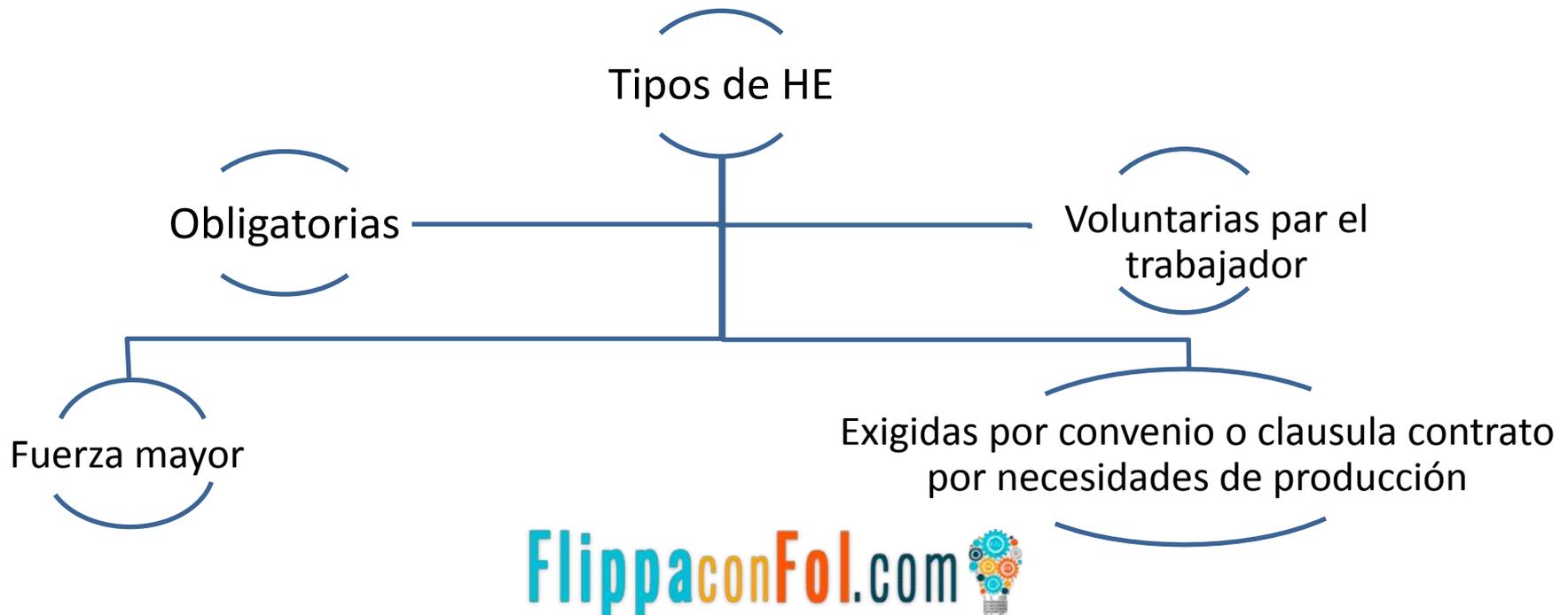
El trabajo nocturno

- Jornada entre las 22 y las 6 h □ trabajador nocturno
- Prohibido a < 18 años, embarazadas o en periodo de lactancia
- No pueden realizar horas extras (salvo F. Mayor)
- Jornada no > 8 h de media
- Especial protección de su salud

LAS HORAS EXTRAORDINARIAS

Son las realizadas por encima de la jornada ordinaria por pacto individual o colectivo

- Por Convenio □ su retribución (al menos como las ordinarias) o compensación por descanso retribuido. A falta de pacto se entenderán compensadas en 4 m siguientes.
- Máximo 80 h/año sin contar las de F. Mayor ni las que se compense con descanso
 - trabajadores menores de 18 años
- **Prohibido**
 - trabajadores nocturnos,
 - trabajo con reducción de jornada (penosidad, toxicidad, temperatura
 - tiempo parcial



JORNADAS ESPECIALES

Ampliaciones de Jornada

Máx. 12h, compensando la diferencia con descanso, o como H. Extra

- Vigilantes, trabajo agrario estacional, Transporte, trabajo de mar...
- Comercio y hostelería: Pueden acumular ½ día descanso por periodos de 4 semanas máx. (hasta 4m en trabajo temporada).
- Transporte por carretera:
- Max. 10h dia (2 días máx./semana, 90 h. cada 2 semanas)
- Conducción: 4.30 h. máx. con descanso 45m (o fracción 15m)
- Descanso interjornada: 11h, máx. 3 días compensando diferencia antes de acabar la semana siguiente.
- Descanso semanal: 45h consecutivas (24 si está fuera, compensando diferencia con descanso en las 3 semanas siguientes).

Reducciones (Prohibido Horas Extras)

- Riesgos ambientales, obra pública.
- Campo, con penosidad, temperatura, humedad
- -máx. 6,20 h/ día y 38 semanales
- - pies en agua o fango: 6h /día y 36h/semana.
- Obras subterráneas y en interior de minas: máx. 35 h semana máx. 6 h/ día. o 5 h si es mojado.
- Cámaras frigoríficas y de congelación:
- - (0-5° bajo cero): jornada normal, con descanso de 10m cada 3 h de trabajo
- - (5 -18° bajo 0): 6h máx. con descanso de 15m cada hora.
- - (18° bajo 0): 6h máx., descanso 15m cada 45m.

Reducciones de Jornada con Reducción Proporcional del Salario

1. **Por guarda legal del menor de 12 años** o de personas con discapacidad física, psíquica o sensorial o familiar dependiente hasta 2º grado sin actividad retribuida: reducción desde 1/8 a la ½ de la jornada.
2. **Cuidado del menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave** con hospitalización y tratamiento continuado: cuando ambos progenitores trabajen puede reducir al menos el 50% la jornada, compatible con prestación de S. Social.
3. **Parto prematuro** que requiera hospitalización del neonato: 2h. de jornada
4. **Victimas de violencia de género o terrorismo** podrá reducir o reordenar su jornada para asegurar su protección o recuperación.
5. **Causas económicas, técnicas, organizativas o producción**, previo ERTE o pacto entre la empresa y los trabajadores. Reduce entre un 10% -70%, que podrán compensar con la parte proporcional de prestación por desempleo.
6. Otras: contrato a tiempo parcial, jubilación parcial, contrato en formación para el aprendizaje, etc.

SITUACIÓN	PERMISOS RETRIBUIDOS
Por matrimonio o pareja de hecho legal	15 días naturales
Intervención quirúrgica , hospitalización o enfermedad con reposo domiciliario del familiar	5 días (familiar hasta 2º grado)
Fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho, familia	2 días o 4 días si debe desplazarse fuera
Cuidado de bebés menores de 9 meses (naturales, adoptados o acogidos). Intransferible y posibilidad de disfrute simultáneo. Ampliable a 12 meses con reducción salarial, cubierto por prestación de la Seg Soc por cuidado del lactante.	1 hora/día ampliable por parto múltiple: <ul style="list-style-type: none"> - 2 franjas de 30 minutos, - Reducir jornada 30m. (<i>inicio /fin jornada</i>) - Acumular días completos (<i>Convenio o pacto</i>)
Traslado de domicilio	El día del traslado (4 en desplazamiento)
Bebés prematuros o en hospitalización	1h/ día retribuida + 2 horas sin retribución
Asistencia a exámenes oficiales Exámenes prenatales o preparación al parto o de la adopción o acogimiento.	Tiempo indispensable para ello.
Deber inexcusable público o personal (juicio, mesa electoral y función sindical, adicional al crédito en horas)	Tiempo necesario. Si cobra por ello, podrá la empresa deducir salario y si excede 20% de jornada podrá ser excedencia forzosa
Crédito en horas de representante unitario/sindical	Tiempo establecido legalmente
Fuerza mayor por causa familiar o del conviviente	4 días al año

Vacaciones



- Derecho necesario: No sustituible por dinero, salvo fin contrato o no se hayan disfrutado
- Fijadas por convenio, con un mínimo 30 días naturales anuales retribuidas.
- Común acuerdo de fecha según calendario de la empresa.
- Al menos, 2 meses antes del inicio debe conocer fechas de disfrute.
- Disfrute en el mismo año, salvo que no sea posible por baja laboral, IT o nacimiento y cuidado del menor, en cuyo caso se trasladan al año siguiente.

Festivos



- 14 festivos al año, de carácter retribuido y no recuperable (2 locales y 2 fijado por la Comunidad Autónoma)
- Si coinciden en domingo el 25-dic, 1-enero, 1-mayo, 12-oct; se trasladan a lunes
- Si se trabaja en festivo se compensa con un 75 % añadido al salario o con descanso
- La empresa debe publicar calendario laboral