

INS CAN PUIG

40 h/s **9 h/d**

Pausa del bocadillo: 15 m si + de 6 h
Descanso semanal: 1 día y medio
Descanso diario: 12 h

Plus nocturnidad
 Prohibido: menores, embarazadas y madres en lactancia

Trabajo nocturno

Si estudias, eliges turno

Prevenir o reparar daños
 Obligatorias
 No límite máximo

JORNADA LABORAL

Trabajo a turnos

Por fuerza mayor

Horas extras

Estructurales
 Exigencias de la producción
 Voluntarias, salvo pacto
 Máximo 80h/año

Festivos
 16 al año

30 días
VACACIONES
 No cambio por dinero, salvo:
 - Fin relación laboral
 - ETT

PERMISOS

Matrimonio: 15 d
 Nacimiento de hijo: 2d/4d
 Mudanza: 1d

Fallecimiento, hospitalización ... de familiares hasta 2º gº: 2d/4d
 Exámenes: lo necesario Deberes públicos: lo necesario
 Exámenes prenatales: lo necesario Lactancia: 1h/d

<https://youtu.be/dgd0ssm134o> La jornada laboral.

<https://youtu.be/70yNivLlg2w> hores extraordinàries.

<https://youtu.be/fliAB9G2GJY> permisos, vacances i festius.

1. Concepte

La jornada laboral és el període de temps durant el qual el treballador desenvolupa les seves tasques laborals, ja sigui en còmput diari, setmanal o anual.

Està fixada pel Conveni Col·lectiu i en el seu defecte, pel contracte de treball. En tot cas, l'article 34.1 de l'ET indica que:

“La durada màxima de la jornada ordinària de treball serà de 40 hores setmanals de treball efectiu de mitjana en còmput anual”.

Normes d'ordenació de la jornada

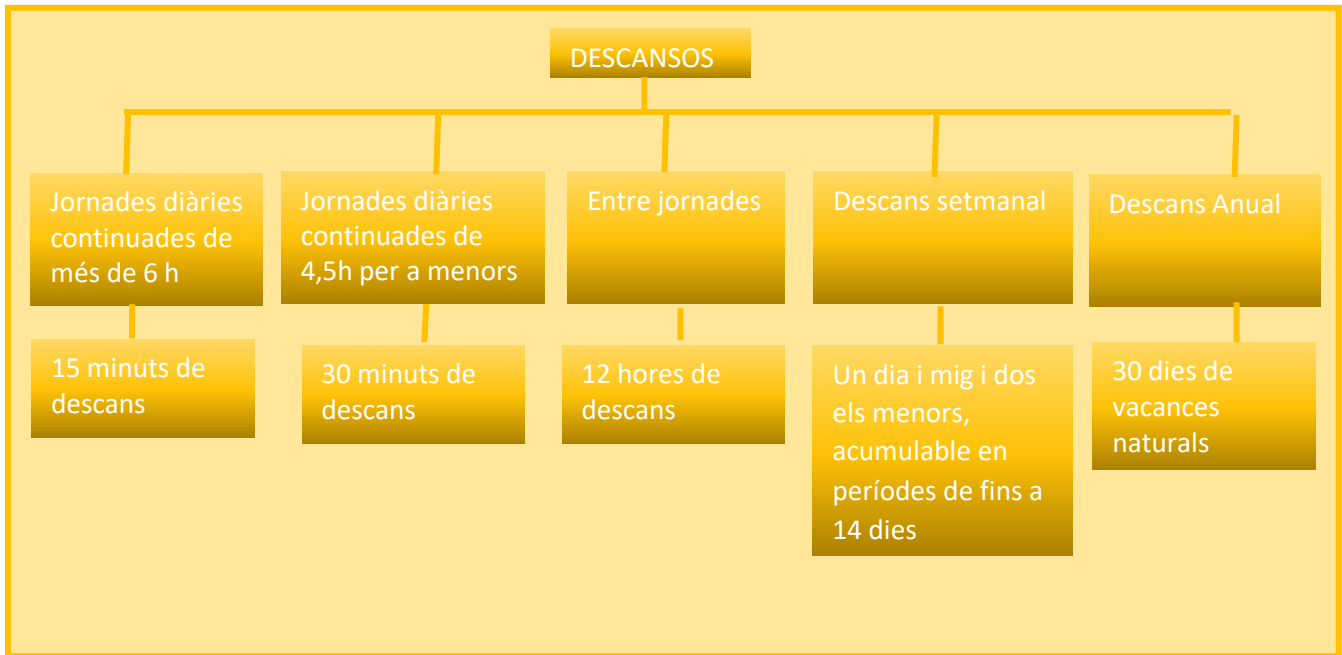
- Les 40 hores de jornada laboral setmanals són un dret màxim necessari; és a dir, es pot establir una jornada inferior.
- Cal tenir en compte el treball efectiu. La jornada comença a l'instant que el treballador està al seu lloc de treball. L'article 34.3 de l'ET fixa un límit màxim de 9 hores diàries.
- Sempre que es respecti el descans entre jornades, es pot superar el límit de les 9 hores diàries: seria un cas de **distribució irregular de la jornada**.
- Els menors de 18 anys: NO poden realitzar més de 8 hores de treball efectiu al dia i tenen dret a 2 dies ininterromputs de descans setmanal.



Requisits de la distribució irregular de la jornada



➔ Períodes de descans:



➔ Jornades especials per circumstàncies personals (regulades per l'article 37 de l'ET):

Supòsits especials de la jornada laboral	
Lactància de fill menor de 9 mesos	Dret a abstenir-se del lloc de treball 1 hora, divisible en dos fraccions. El permís s'incrementa proporcionalment per part múltiple. Aquest dret es pot substituir per la reducció de mitja hora de jornada o acumular-lo en jornades completes. El permís es pot gaudir indistintament per la mare o pel pare si tots dos treballen.
Naixement de fills prematurs o que hagin de ser hospitalitzats després del part	Dret a abstenir-se durant 1 hora al dia o reduir la jornada laboral fins a un màxim de 2 hores, amb la disminució proporcional del salari.
Guarda legal d'un menor de 12 anys o discapacitat, que no percep retribució	Reducció de la jornada com a mínim entre 1/8 i un màxim de la meitat de la jornada que estigués realitzant. La reducció suposa una disminució proporcional del salari.
Treballadora víctima de violència de gènere	Té dret a disminuir la seva jornada, amb disminució proporcional del seu salari, o a reordenar el temps de treball a efectes de fer efectiva la seva protecció o el dret a l'assistència social integral.
Qui rep formació en prevenció en ser contractat o en canviar les característiques del seu lloc de treball	L'article 19.4 de l'ET insta a informar i a formar en matèria de seguretat i higiene quan algú s'incorpora a un lloc o quan en canvien les condicions. En aquest cas, es disminueix la jornada de treball, ja que el temps invertit es descompta d'aquesta jornada.

2. Horari de treball

1. Característiques dels tipus d'ordenació dels temps de treball:

Jornada Continuada o partida: Depèn de si hi ha, o no, un fraccionament del treball diari de com a mínim 1 hora.

Horari rígid o flexible: En l'horari **rígid**, les hores de treball estan imposades per l'empresa. En l'horari **flexible**, es pot elegir l'hora d'entrada i de sortida en un període de referència.

Treball nocturn: Treball que es realitza entre les 22.00 i les 6.00h. Per considerar-lo nocturn, han de transcórrer 3 o més hores de la jornada durant aquest període o ser \geq a 1/3 de la jornada anual. La jornada laboral no pot accedir de 8h nocturnes de mitjana en un termini de 15 dies. Els treballadors nocturns no poden realitzar hores extres.

Treball a torns: Situació en què diverses persones ocupen el mateix lloc, però en hores i temps diferent. El treball a torns està subjecte a unes normes específiques:

- Descans setmanal d'un dia i mig ininterromput: El mig dia és acumulable per períodes de fins a 4 setmanes o es pot separar per gaudir-lo un altra dia.
- En processos de producció de més de 24 hores: Cap treballador pot estar mes de 2 setmanes consecutives en torn de nit, llevat d'adscripció voluntària.

3. Hores extraordinàries

Són les que es realitzen per sobre de la jornada ordinària aplicable.

Hi ha dos tipus d'hores extra:

- Comunes voluntàries (límit de 80 h l'any per jornada completa. Les hores es redueixen en funció de la jornada):
 - o Són Opcionals (llevat de pacte en contra).
 - o Prohibides per a menors de 18 anys.
 - o No les poden realitzar els treballadors nocturns.
 - o Si no s'ha fixat en retribuir-les es compensen en descans dins els 4 mesos següents de la seva realització.
 - o Cotitzen a la seguretat social en el tipus general.
- Per força major (no computen per al límit de les 80 hores):
 - o Per prevenir o reparar sinistres o altres danys extraordinaris i urgents.
 - o Poden ser realitzats per treballadors nocturns.
 - o A efectes de Seguretat Social, cotitzen en el tipus especial reduït.

4. Interrupcions no periòdiques de la jornada.

Calendari Laboral: Tota empresa té l'obligació de crear anualment un calendari laboral.

L'Estat, les comunitats autònomes i els ajuntaments poden fixar 14 dies retribuïts inhàbils i no recuperables: d'aquests:

-2 han de ser locals.

- Sempre s'han de respectar les festes nacionals següents: Nadal (25 desembre), any nou (1 gener), festa del treballador (1 maig) i festa Nacional d'Espanya (12 octubre).

- A Catalunya, el departament de treball és l'encarregat d'elaborar el calendari laboral.

Vacances anuals: Mínim 30 dies naturals. No es poden compensar econòmicament tret que s'hagi extingit la relació laboral i no s'hagin gaudit.

Si el període de vacances previst coincideix amb un període de baixa per embaràs, part o lactància natural es té dret a gaudir de vacances en data diferent a la de la incapacitat (art. 38.3 ET).

Càlcul dels dies de vacances → $n^{\circ} \text{ dies de vacances anuals (30)} \times n^{\circ} \text{ dies treballats} / 365$

Permisos retribuïts: L'article 37 de l'ET determina els següents permisos, amb previ avís i justificació, ampliables mitjançant conveni col·lectiu:

- Matrimoni: Permís de 15 dies naturals.
- Naixement de fill, defunció, accident o malaltia greu, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que requereixi repòs domiciliari de parents de fins a segon grau de consanguinitat o afinitat: 2 dies, o 4 dies si es requereix desplaçament.
- Trasllat de domicili habitual: 1 dia.
- Per complir un deure inexcusable de caràcter públic i personal, incloent-hi l'exercici del sufragi actiu. Si la situació implica no assistir a la feina en més del 20% de la jornada laboral durant un període de 3 mesos, l'empresa podrà passar al treballador a una situació d'excedència.: Per temps indispensable.
- Per realitzar funcions sindicals o de representació de personal: L'estipulat a la llei o el conveni.
- Per realitzar exàmens prenatals o assistir a tècniques de preparació al part que s'hagin de realitzar dins de la jornada de treball: per temps indispensable.