

- El trabajador dentro de su jornada ordinaria tendrá derecho a determinar el horario y duración de estos permisos y deberá preavisar al empresario con 15 días de antelación la fecha en que se incorporará a su jornada ordinaria.

- Las discrepancias en materia de conciliación serán resueltas por la Jurisdicción Social. El procedimiento (tras la discrepancia el trabajador tiene 20 días para demandar) es urgente y preferente, y la sentencia firme.

*** Reducción de la jornada laboral por violencia de género:**

- La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para su protección o para su asistencia social integral, a la reducción de jornada con disminución proporcional del salario, adaptación del horario, a la aplicación del horario flexible o a otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa. Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan en los convenios colectivos o en los acuerdos entre la empresa y los representantes de los trabajadores, o conforme al acuerdo entre la empresa y la trabajadora afectada. En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a la trabajadora. Las discrepancias serán resueltas, previa demanda, por la jurisdicción competente. El procedimiento es urgente y preferente y la sentencia firme.

- En el supuesto de esta reducción de jornada el salario a tener en cuenta, a efectos del cálculo de las indemnizaciones previstas en el Estatuto de los Trabajadores, será el que hubiera correspondido al trabajador sin considerar la reducción de jornada efectuada.

*** Calendario laboral:**

- Anualmente la empresa, tras consulta y previo informe de los representantes de los trabajadores, elaborará un calendario laboral que comprenderá el horario de trabajo y la distribución anual de los días de trabajo, festivos, descansos semanales o entre jornadas, y otros días inhábiles, teniendo en cuenta la jornada máxima legal o, en su caso, la pactada.

- El calendario deberá exponerse en sitio visible en cada centro de trabajo.

*** Horas extraordinarias:**

- Máximo 80 horas al año (o parte proporcional en jornadas inferiores a la ordinaria), no siendo tales

las compensadas con tiempo de descanso en los 4 meses siguientes a su realización. Tampoco se tendrá en cuenta el exceso de las horas trabajadas para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes (que serán obligatorias), sin perjuicio de su compensación como horas extraordinarias.

- Son voluntarias, salvo pacto individual o colectivo, estando prohibida su realización nocturna (salvo en actividades autorizadas), y siempre a los menores de 18 años.

- Se abonarán económicamente (o se compensarán con descanso equivalente), sin poder ser inferior al valor de la hora ordinaria. En ausencia de pacto al respecto, se entenderá que deberán ser compensadas mediante descanso en los 4 meses siguientes a su realización.

*Porque en el Sindicato está
nuestra fuerza, no lo dudes:*

!!!AFÍLIATE A UNT!!!



Unión Nacional de Trabajadores

Construyendo un nuevo sindicalismo

www.sindicatount.es

Correo: sindicatount@yahoo.es

Telf. 6 345 24 222 / Fax 91 591 30 38

C/ Carranza 13-2º-A; 28.004; Madrid

Jornada laboral y horas extraordinarias



**Conoce tus
derechos y no
olvides que el
Sindicato es tu
mejor garantía**

* Duración de la jornada laboral:

- Máximo 40 horas semanales (cómputo anual), y nunca más de 9 diarias, (cabe por convenio o acuerdo otra distribución, respetando el descanso entre jornadas, aunque la empresa puede descolgarse de ello). Menores de 18 años sólo hasta 8 horas diarias (incluida formación).

- En convenio o acuerdo se podrá establecer la distribución irregular de la jornada a lo largo del año (respetando los descansos mínimos diarios y semanales), aunque la empresa puede descolgarse del acuerdo.

- Hay derecho a adaptar la duración y distribución de la jornada para conciliar la vida personal, familiar y laboral según el convenio y un posible acuerdo con el empresario.

- Desde la Reforma Laboral de 2010, la empresa puede reducir temporalmente a los trabajadores la jornada por causas económicas, organizativas o de producción entre un 10% y un 70% sin indemnización ni ERE (eso sí, se sigue pudiendo cobrar parcialmente el desempleo).

* Descansos:

- 12 horas entre jornadas y 15 minutos (que sólo es trabajo efectivo si así se fijó en el contrato o en el convenio) en jornadas de más de 6 horas (30 minutos para los menores de 18 años con jornada de más de 4 horas y media).

- El descanso mínimo semanal, acumulable por períodos de hasta 14 días, es de día y medio ininterrumpido (2 días para los menores de 18 años) que, como regla general, comprenderá la tarde del sábado (o la mañana del lunes) y el domingo.

* Ampliaciones /reducciones de jornada:

- Está regulada la **ampliación de jornada** en los siguientes sectores: empleados de fincas urbanas, guardas y vigilantes no ferroviarios; trabajo en el campo; comercio y hostelería; transportes y trabajo en el mar; trabajos en determinadas condiciones (trabajo a turnos, trabajos cuya acción pone en marcha y/o cierra el trabajo de los demás, trabajos en condiciones especiales de aislamiento o lejanía y trabajos en actividades con jornadas fraccionadas).

- Está regulada la **reducción de jornada** en los siguientes sectores: trabajos expuestos a riesgos

ambientales; trabajo en el campo; trabajo interior en minas; trabajos subterráneos de construcción y obras públicas; trabajo en cajones de aire comprimido; trabajo en cámaras frigoríficas de congelación.

- Las reducciones de los descansos entre jornadas y semanales deberán ser compensadas con descansos (nunca económicamente, salvo por extinción del contrato por causa distinta a la de su duración) mediante acuerdo o pacto (los convenios colectivos pueden autorizar que, previo acuerdo entre empresa y trabajador, en todo o en parte puedan acumularse a las vacaciones anuales; ídem con el medio día del descanso semanal).

* Trabajo nocturno:

- El realizado entre las 22:00 y las 06:00 horas, debiendo ser comunicado por el empresario a la Autoridad Laboral.

- Es trabajador nocturno el que trabaja al menos 3 horas en período nocturno y aquel para el que se prevea al menos un tercio de su jornada de trabajo anual en período nocturno.

- La jornada nocturna no podrá exceder de 8 horas diarias de promedio cada 15 días, estando prohibidas las horas extraordinarias salvo: en los sectores con ampliación legal de jornada; para prevenir y reparar siniestros o daños extraordinarios y urgentes; en el trabajo a turnos, en caso de irregularidades en el relevo a turnos por causas no imputables a la empresa (nunca podrán superarse las 8 horas diarias de promedio en un período de 4 meses para los sectores con ampliación de jornada -incluso a 6 por convenio colectivo- o de 4 semanas en los otros dos supuestos). Cuando la ampliación de la jornada se haga con horas extraordinarias, deberá reducirse la jornada de trabajo de los afectados en los días siguientes hasta alcanzar el anterior promedio.

- Los trabajadores nocturnos con problemas de salud ligados al hecho de su trabajo nocturno tendrán derecho a ocupar un puesto diurno en la empresa según su aptitud.

- El trabajo nocturno, salvo que lo sea por su propia naturaleza y el salario se haya establecido en función de ello, tendrá una retribución específica de incremento a establecer en el convenio.

- Los trabajadores nocturnos gozarán de un nivel de protección en materia de salud y seguridad según la naturaleza de su trabajo. El empresario garantizará que sus trabajadores nocturnos dispongan de una evaluación gratuita de su salud antes de su afectación a un trabajo nocturno y, posteriormente, a intervalos regulares.

* Trabajo a turnos:

- Las empresas que producen las 24 horas del día, tendrán en cuenta la rotación de los turnos y que ningún trabajador estará en el de noche más de 2 semanas consecutivas (salvo voluntariedad).

- En las empresas con trabajo a turnos se podrá acumular por períodos de hasta 4 semanas el medio día del descanso semanal o separarlo del correspondiente al día completo para su disfrute en otro día de la semana.

- Cuando al cambiar el trabajador de turno de trabajo no pueda disfrutar del descanso mínimo entre jornadas, se podrá reducir el mismo el día que así ocurra, hasta un mínimo de 7 horas, compensándose la diferencia hasta las 12 horas en los días inmediatamente siguientes.

* Reducción de la jornada laboral por motivos familiares:

- Las trabajadoras tendrán derecho por lactancia de un hijo menor de 9 meses, a 1 hora de ausencia del trabajo, que pueden dividir en dos fracciones. La mujer podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas según convenio o pacto. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre si ambos trabajan.

- En caso de hijos prematuros o que deban ser hospitalizados tras el parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante 1 hora. También a reducir su jornada hasta 2 horas sin salario.

- Hay derecho a una reducción sin salario de la jornada de trabajo, de entre 1/8 y 1/2 en los siguientes supuestos:

1.- Quien tenga la guarda legal de un menor de 8 años o a una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida.

2.- Quien se encargue del cuidado directo de un familiar, hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad, que por edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida.