

Jornada de Trabajo

Se entiende por jornada el tiempo que el trabajador permanece en su puesto de trabajo

La **duración** de la jornada de trabajo será la pactada en los convenios colectivos o contratos de trabajo.

La jornada puede ser:

-Completa (la establecida en convenio o pacto individual) o **parcial** (cuando se haya acordado la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año inferior a la jornada de trabajo de un trabajador a tiempo completo comparable).

-Partida (descanso mínimo ininterrumpido de 1 hora) o **continuada**.

Siempre que la duración de la jornada diaria continuada exceda de seis horas, deberá establecerse un periodo de descanso durante la misma de duración no inferior a quince minutos. Este periodo de descanso se considerará tiempo de trabajo efectivo cuando así esté establecido o se establezca por convenio colectivo o contrato de trabajo.

Anualmente se elaborará por la empresa el **calendario laboral** debiendo exponerse un ejemplar del mismo en un lugar visible de cada centro de trabajo.

Límites de la jornada

La jornada máxima será de 40 horas semanales de promedio anual

Se podrá realizar una distribución irregular a lo largo del año.

Entre jornada y jornada el descanso será de 12 horas

La jornada máxima será de 9 horas diarias.

Los menores de 18 años no pueden realizar más de 8 horas diarias

Las horas extras serán voluntarias y no podrán superar las 80 al año por trabajador. Se abonarán o compensarán por descansos o vacaciones. Se registrarán adecuadamente.

Descanso semanal, fiestas y permisos.

Los trabajadores tendrán derecho a un **descanso mínimo semanal** de un día y medio ininterrumpido, que como norma general abarcará el domingo y la tarde del sábado o mañana del lunes.

El descanso semanal se puede acumular en periodos de hasta catorce días

Tiene carácter retribuido y no recuperable

La duración del descanso semanal de los menores de dieciocho años será, como mínimo, de dos días ininterrumpidos.

Las fiestas laborales, que tendrán carácter retribuido y no recuperable, no podrán exceder de catorce al año, de las cuales dos serán locales. En cualquier caso se respetarán como fiestas de ámbito nacional las de la Natividad del Señor, Año Nuevo, 1 de mayo como Fiesta del Trabajo, y 12 de octubre, como Fiesta Nacional de España.

El calendario laboral lo establecerá la CC.AA. (ver calendario de la CC.AA. correspondiente).

Permisos: el trabajador podrá solicitar los permisos establecidos en el art. 37 del Estatuto o en su convenio colectivo, siempre que cumpla dos requisitos:

-Avisar con antelación

-Justificar

Estos permisos tienen carácter retribuido.

Los más habituales son: permiso por matrimonio, traslado de domicilio, nacimiento, enfermedad o fallecimiento de familiares, visitas médicas, funciones de carácter personal, etc.

Es importante conocer la lista de permisos que establece tu convenio colectivo y cuales considera retribuidos o no retribuidos. El convenio suele ampliar los permisos establecidos en el Estatuto en algunos casos y establecer otros que no figuren en el mismo.

Vacaciones anuales.

1. El periodo de vacaciones anuales retribuidas no sustituible por compensación económica será el pactado en convenio colectivo o contrato individual. En ningún caso la duración será inferior a treinta días naturales.

2. El periodo o periodos de su disfrute se fijará de común acuerdo entre el empresario y el trabajador, de conformidad con lo establecido en su caso en los convenios colectivos sobre planificación anual de las vacaciones.

En caso de desacuerdo entre las partes, la jurisdicción competente fijará la fecha que para el disfrute corresponda y su decisión será irrecurrible. El procedimiento será sumario y preferente.

3. El calendario de vacaciones se fijará en cada empresa. El trabajador conocerá las fechas que le correspondan dos meses antes, al menos, del comienzo del disfrute.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 de esta Ley, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.