

Itinerari Personal per a l'Ocupabilitat I

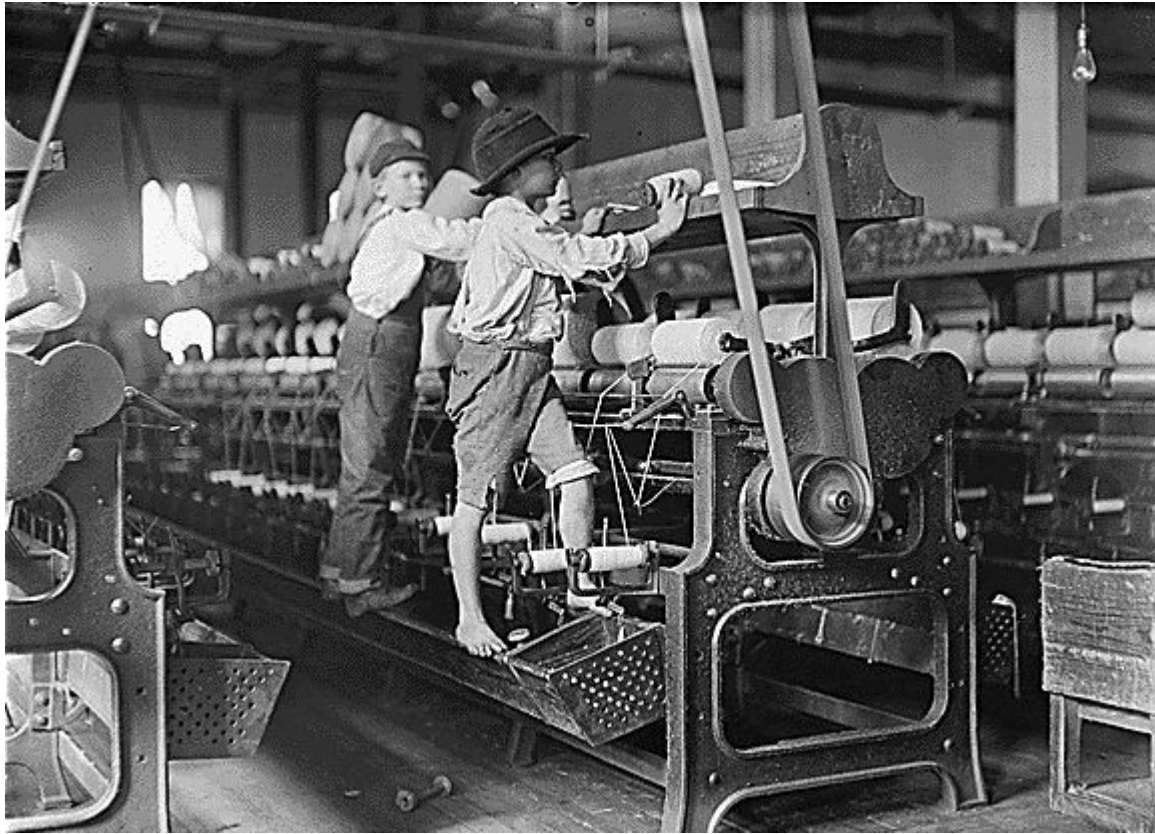


AEA 6 - Les regles del joc a la feina

RA3

Analitza les seves condicions laborals com a persona treballadora per compte d'altri, identificant-les en els principals tipus de canvis i vicissituds rellevants que es poden presentar en la relació laboral, en la normativa laboral i, especialment, en el conveni col·lectiu del sector.

1. TREBALL I DRET LABORAL



Primera norma laboral Llei de Fàbriques (Factory Act) Regne Unit (1802).

- Regular les condicions de treball dels aprenents en la indústria tèxtil, especialment els nens.
- Limitava la jornada laboral dels nens a **12 hores diàries**.
- Exigia que les fàbriques fossin **més segures i saludables**.
- Obligava a donar **educació bàsica, vestimenta i allotjament** als aprenents.

1.1 El treball i el dret laboral

Dret

Conjunt de normes, regles i principis que regulen les relacions socials que la convivència humana, en cada moment històric, ha fet necessàries. Intenta cobrir, amb les seves normes, els diferents camps en els quals es desenvolupa l'activitat humana. Es pot classificar en:

- **Dret Públic**

Normes que regulen l'activitat de l'**Estat** i dels **Ens públics** (Ministeris, Ajuntaments, CCAA...) entre ells, i les activitats que realitzen **amb els particulars** quan aquests actuen de forma oficial (normes penals, tributàries, normativa d'oposicions per ingressar a l'Administració Pública...).

Se subdivideix en: Dret Constitucional, Dret Fiscal, Dret Internacional Públic, Dret Administratiu, Dret Penal i Dret Processal. *El Dret militar té una forta connexió amb el Dret Penal i el Dret Administratiu, però no és totalment independent.

- **Dret Privat**

Normes que regulen les **activitats dels particulars entre si** (relacions familiars, laborals, mercantils...) i les d'aquests **amb l'Estat i Ens públics** quan aquests actuen de forma privada (un contracte laboral de l'INSALUD amb un metge).

Se subdivideix en: Dret Civil, Dret Mercantil, Dret Internacional Privat

1.1 El treball i el dret laboral

El Dret del Treball es troba entre el dret públic i el privat:

- **Dret privat:** regula la relació entre dos particulars (empresari i treballador)
- **Dret públic:** l'Estat hi intervé mitjançant normes de compliment obligat que regulen aquesta relació entre dos particulars.

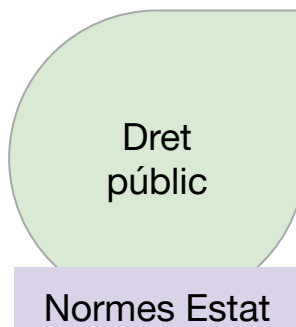
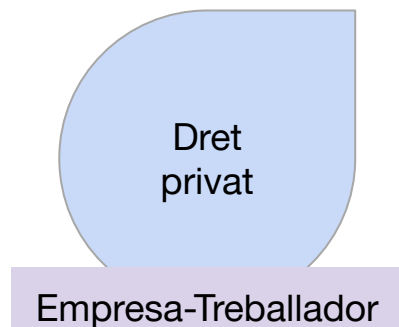


Fig. 10.1. Evolució del treball al llarg de la història.

1.1 El treball i el dret laboral

El **dret del treball** o **dret laboral** és el conjunt de normes que regulen el treball prestat de manera personal, voluntària, per compte d'altri, retribuïda i en relació de dependència amb l'empresa.

La norma bàsica del dret laboral és l'**Estatut dels Treballadors (ET)**, que regula les condicions laborals del treballadors i defineix les relacions laborals com aquelles que compleixen les característiques següents:

- **Voluntàries:** el treballador signa un contracte lliurement.
- **Personals:** el treball ha de ser realitzat personalment pel treballador, no per una altra persona en nom seu.
- **Per compte aliè:** els fruits directes del treball no són propietat del treballador, sinó que pertanyen, des de l'instant en què es produeixen, a una persona diferent de la que executa el treball, a l'empresa.
- **Retribuïdes:** el treballador ha de cobrar un salari per la seva feina.
- **Dependents:** L'empresari és qui organitza i dirigeix l'activitat laboral. El treballador està sotmès a les seves ordres. Si el treballador el desobeeix, l'empresari té poder per sancionar-lo.

1.2 Les Relacions NO laborals

Existeixen també relacions de treball a les que no és possible aplicar el dret laboral, bé perquè no reuneixen tots els requisits que estableix l'art. 1.1. de l'E.T. per considerar-les laborals, o bé perquè, tot i reunir-los, la llei expressament estableix que no són relacions laborals.

- **Funcionaris públics:** Es regeixen per l'**Estatut bàsic de l'empleat públic**. Dret administratiu.
- **Prestacions personals obligatòries:** jurats populars, president o vocal mesa electoral, servei militar excepcional...
- **Consellers** en les societats, quan no facin cap altra activitat a l'empresa (actuen en nom de la societat com a òrgans de govern, i no com a treballadors). Dret mercantil.
- **Treballs familiars**, i realitzats a títol d'amistat: cura germà, (NO HI HA REMUNERACIÓ)
- **Transportistes** amb autorització administrativa: transport públic de mercaderies o viatgers.
- **Voluntariat**
- **Autònoms** econòmicament dependents. Es regeixen per l'**Estatut del treball autònom**
- **Cooperativa:** Dret cooperatiu (Dret mercantil).

1.3 Les Relacions laborals especials

Tot i que l'**Estatut dels Treballadors (ET)** és la norma general, aquestes relacions laborals especials es regulen per **Reials decrets específics**.

Art. 2.1 ET

- El personal d'alta direcció
- Els treballadors al servei de la llar familiar (personal de neteja, cura de nens, tasques de jardineria, etc)
- Reclusos
- Esportistes professionals
- Artistes en espectacles públics
- Agents comercials (retribució = comissió sobre vendes)
- Treballadors amb discapacitats que prestin servei en centres especials d'ocupació

1.3 Les Relacions laborals especials

(Relació no laboral)		(Relació laboral especial)
Característica	Treballs familiars o per amistat	Treballadors al servei de la llar
Contracte de treball	✗ No	✓ Sí
Salari	✗ No	✓ Sí
Obligatorietat	✗ No	✓ Sí (relació contractual)
Cotització Seguretat Social	✗ No	✓ Sí
Exemples	Ajudar un amic en una mudança, cuidar els fills d'un veí gratis	Netejar una casa com a feina, treballar de cangur remunerat

1.4 Estatuts laborals

Principals

- Estatut dels treballadors (ET) Àmbit privat
- Estatut Bàsic de l'Empleat Públic (EBEP) Àmbit públic
- Estatut del treball autònom (ETA) Autònoms

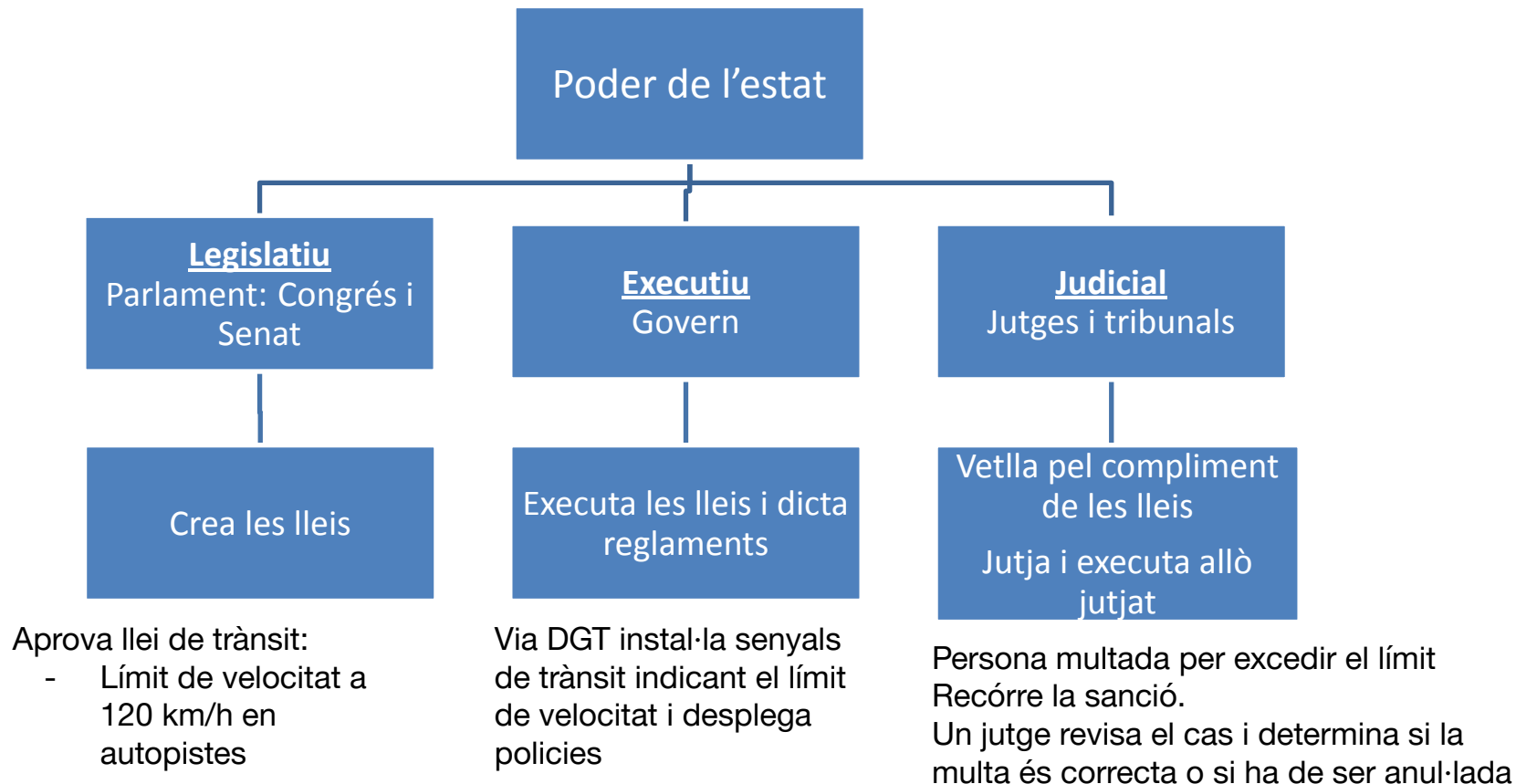
Altres

- Estatut General de l'Advocacia Espanyola
- Estatut dels Procuradors dels Tribunals d'Espanya
- Estatut dels Funcionaris de l'Administració de Justícia
- Resta de personal de justícia: LOPJ i EBEP (de manera supletòria).
- Estatut del Personal Sanitari

Algunes professions, com advocats, procuradors o personal sanitari tenen funcions que afecten directament drets fonamentals (justícia, salut) o al funcionament de l'Estat. Això exigeix normes pròpies que garanteixin la seva independència, ètica professional o requisits tècnics.

P.e. l'Estatut de l'Advocacia inclou el secret professional, irrellevant per a un operari d'una fàbrica.

1.5 Poders de l'Estat



2. L'ORIGEN I EL RANG DE LES NORMES LABORALS

2.1 La jerarquia de les normes laborals

La procedència d'aquestes **normes o fonts** es troba en diferents **òrgans**, tant nacionals com internacionals i en els representants de les persones treballadores i de les empreses amb capacitat per crear normes, com ara el conveni col·lectiu.

El principi de **jerarquia normativa** significa que les normes de rang superior prevalen sobre les de rang inferior i que, al seu torn, aquestes últimes no poden contradir el que es disposa en les normes de rang superior.

Una llei no pot establir un contingut contrari al que dicta la Constitució, ja que aquesta és la norma de màxim rang en l'ordenament jurídic espanyol.

L'ordre jeràrquic de les normes que constitueixen el dret del treball al nostre país és:

1 Normes de la Unió Europea (Font externa)	Entre les normes de la Unió Europea destaquen les següents: • Reglaments. Normes directament aplicables i obligatorïes en tots els estats membres, una vegada que s'han publicat en el Diari Oficial de la Unió Europea (DOUE). • Directives. Normes que marquen uns objectius als països destinataris. Es necessita traslladar-les a els estatuts o a unes altres normes. • Decisions. Normes obligatòries, però d'abast particular perquè només van dirigides a un o diversos estats, empresa/es o a individu/s.	Entre els drets més importants reconeguts als persones treballadores en la Unió Europea estan: • Llibertat de circulació, dret a residir i circular lliurement en tot el territori de l'UE sense autorització. • Equiparació dels drets laborals i sindicals amb els de les persones treballadores del país d'acollida.
2 Constitució espanyola (Font interna)	La Constitució és la nostra norma suprema i conté els principis fonamentals i l'organització de l'Estat. Es va aprovar l'any 1978.	La Constitució espanyola estableix els drets laborals de les persones treballadores, entre ells: • Drets fonamentals: el dret a la no-discriminació, el dret de vaga i el dret a la llibertat sindical. • Drets laborals bàsics: el dret al treball, al salari suficient i a la lliure elecció de professió i ofici.

3 Normes de l'OIT (Font externa)	L'Organització Internacional del Treball és un organisme de l'ONU que té com a finalitat promoure les condicions laborals que millorin les condicions de treball a nivell mundial.	Un exemple de les normes de l'OIT és el Conveni 171 sobre el treball nocturn.
4 Normes amb rang de llei (Font interna)	• Lleis provinents de les Corts Generals (Congrés i Senat): ◦ Lleis orgàniques. Regulen els drets fonamentals. ◦ Lleis ordinàries. Regulen la resta de les matèries. • Normes amb rang de llei procedents del Govern: ◦ Reial decret llei. Aprobats pel Govern en cas de necessitat extraordinària i urgent. Ha de ser validat pel Congrés dels Diputats. ◦ Reial decret legislatiu. Refón en un sol text diverses lleis aprovades prèviament per les Corts Generals.	Les lleis més importants en el dret laboral són: • Estatut dels treballadors, que regula els drets i deures de les persones treballadores. • Llei de PRL: estableix els drets i deures en matèria de PRL. • Llei de la Seguretat Social, que regula les prestacions econòmiques i sanitàries. • Llei de la llibertat sindical, que regula el dret a sindicar-se.

5 Reglaments (Font interna)	Són normes que despleguen les lleis i provenen del Govern o dels ministeris.	Un exemple de reglament és el reial decret que cada any determina la quantia del salari mínim interprofessional (SMI).
6 Convenis col·lectius (Font interna)	És un acord escrit negociat entre els representants de les persones treballadores i de les empreses. Es regulen les condicions laborals entre empreses i persones treballadores.	Un exemple són el conveni col·lectiu de: - Sector d'oficines i despatxos de Catalunya. - Sector del comerç de Catalunya.
7 Contracte de treball (Font interna)	Acord lliurement signat entre la persona treballadora i una empresa.	Es detallen lles condicions particulars del treballador/a com la categoria professional, l'horari, el sou, funcions, les vacances, etc.
8 Costums locals i professionals (Font interna)	Un costum jurídic és una norma de conducta que es repeteix i que és considerada obligatòria per la comunitat en què es desenvolupa, encara que no estigui recollida en una norma escrita.	En una professió o sector, quan la feina ho requereix, s'utilitzi uniformitat (toga en judicis, p.e.). Marxar de la feina després del Cap.



2.2 Els principis per aplicar les normes laborals

Principi	Significat	Exemple
Principi de norma mínima	Les normes de rang superior estableixen el contingut mínim de les normes de rang inferior, que no poden empitjorar les condicions, però sí millorar-les.	L'Estatut dels treballadors estableix que les vacances seran com a mínim de 30 dies naturals. Un conveni col·lectiu podrà establir més dies, però mai menys de 30 .
Principi de norma més favorable	Quan hi hagi dues normes o més aplicables a un cas, s'aplicarà la que estableixi les condicions de treball més favorables per a la persona treballadora.	Empresa A descansen 25 minuts en jornades de +5 hores seguides (Conveni). És adquirida per Empresa B, que aplica l'ET i el descans = 15 minuts en jornades +6 hores . S'aplica el que sigui més favorable .
Principi d'irrenunciabilitat de drets	Les persones treballadores no poden renunciar als drets que tinguin reconeguts.	Dret a vacances retribuïdes, salari mínim pactat en conveni ni períodes de descans.

2.2 Els principis per aplicar les normes laborals

Principi	Significat	Exemple
Principi de condició més beneficiosa	El personal té dret a conservar les millors condicions de treball (jornada, salari, etc.) atorgades per l'empresa, ja que mantenen la vigència mentre les parts no acordin una altra cosa.	Gaudir durant anys del descans per al berenar o el cafè (independent al descans oficial) sense haver de recuperar aquest període (costum). Si posteriorment el conveni establís una altra cosa, aquest temps de descans computable com de treball es considera un dret adquirit que no pot suprimir-se unilateralment.
Principi <i>in dubio pro operario</i>	Els tribunals, en cas de dubte, interpretaran la norma laboral de la forma que resulti més beneficiosa per a la persona treballadora.	Si una clàusula d'un contracte de treball admet més d'una interpretació, caldrà escollir la que perjudiqui menys el treballador o treballadora, tret que es demostrï que la clàusula va ser negociada.

3. ELS DRETS I LES OBLIGACIONS INDIVIDUALS DE LES PERSONES TREBALLADORES

3.1 Els drets i obligacions individuals

Art. 4
ET

Dret del
treballador

Drets bàsics:

- Al treball i a la lliure elecció d'ofici
- A la lliure sindicació
- A la negociació col·lectiva (establir condicions laborals)
- A la vaga, la reunió i la participació a la empresa

Drets específics:

- A l'ocupació efectiva (sense obstacles, funcions pròpies grup professional)
- A la promoció i formació professional (permisos exàmens)
- A no ser discriminats
- A rebre puntualment el salari i a exercir les accions que es derivin del contracte
- Dret al respecte a la intimitat i protecció davant ofenses físiques, verbals o sexuals
- Desconnexió digital
- Dret de resistència (ordres il·legals o posar en perill la seva vida i integritat física)

Obligacions del treballador

Art. 5
ET

Complir les **ordres** de l'empresa

Actuar de **bona fe**

Contribuir a la millora de la **productivitat**

Complir les **obligacions** del seu lloc de treball

Observar les mesures de **PRL**

No competir amb l'activitat de l'empresa: competència deslleial, suborns, revelació secrets.

3.2 Els drets col·lectius

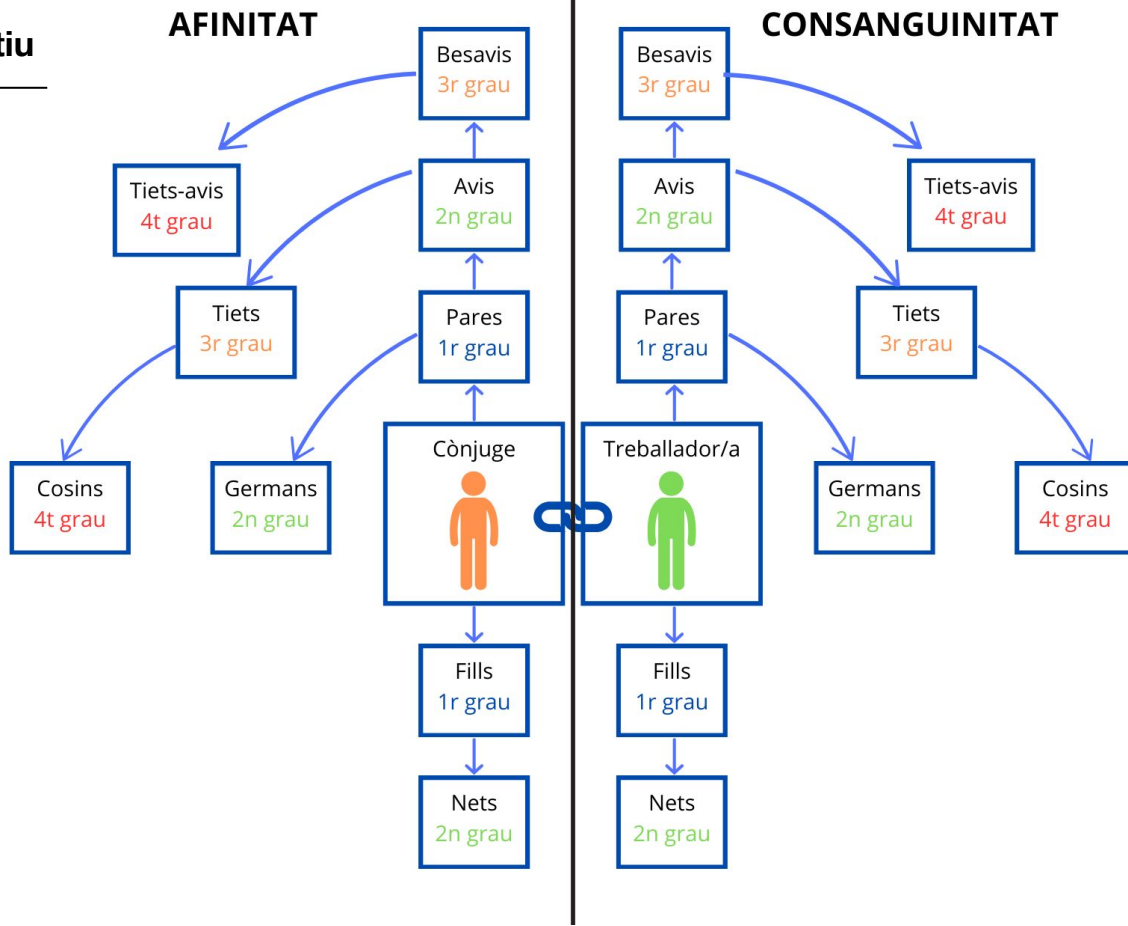
Els drets col·lectius de les persones treballadores són:

Drets col·lectius	Llibertat sindical	La persona treballadora té la llibertat d'afiliar-se a un sindicat o no.
	Informació, participació i consulta en l'empresa	S'exerceix a través dels representants de la plantilla (comitè d'empresa i delegat o delegada de personal); per exemple, en els acomiadaments col·lectius.
	Negociació col·lectiva	La representació de les persones treballadores i de les empreses establirà, a través de la negociació col·lectiva, les condicions de treball.
	Adopció de mesures de conflicte col·lectiu	Per a defensar els seus interessos, el personal pot adoptar mesures de conflicte col·lectiu (manifestacions, tancaments, exercici del dret de vaga o tancada patronal, entre altres).
	Reunió	El personal de l'empresa pot reunir-se en assemblea.
	Vaga	És una forma de protesta els participants de la qual s'abstenen de fer la feina habitual per a pressionar l'empresa amb la finalitat que accepti les seves reivindicacions laborals.

3.3 Organització judicial laboral



3.4 Graus de parentiu



Bloc 2. EL CONTRACTE DE TREBALL

1.1 El contracte de treball

Document que recull els aspectes essencials de les **condicions** en què es farà la prestació laboral.

El contracte ha de ser per **escrit o verbals** (només indefinit ordinari a jornada completa).

→ **SEMPRE** verbal si una de les parts ho demana.

Contingut mínim:

- **Data**
- Identitat de les **parts** (empresa i treballador).
- Ubicació del **centre de treball**.
- **Tipus** de contracte.
- **Grup professional** a la qual pertany el contractat.
- Data d'**inici i final** (si s'escau).
- **Període de prova**, si procedeix.
- **Jornada** laboral: durada i distribució.
- **Retribució**.
- **Vacances**.
- **Termini de preavís** en cas de rescindir la relació laboral.
- **Conveni col·lectiu** aplicable / legislació aplicable.
- **Clàusules addicionals** (si n'hi ha)
- **Signatura**

1.1 El contracte de treball

→ **Els elements essencials del contracte laboral:**

Consentiment	L'empresa i la persona treballadora, de mutu acord, han de prestar lliurement el seu consentiment per a signar el contracte de treball.
Objecte	L'objecte del contracte és el treball o l'activitat retribuïda que duu a terme la persona treballadora. Aquesta activitat laboral sempre ha de ser possible, lícita i determinada.
Causa	És el motiu pel qual se signa el contracte. Consisteix en la cessió retribuïda del treball a l'empresa.

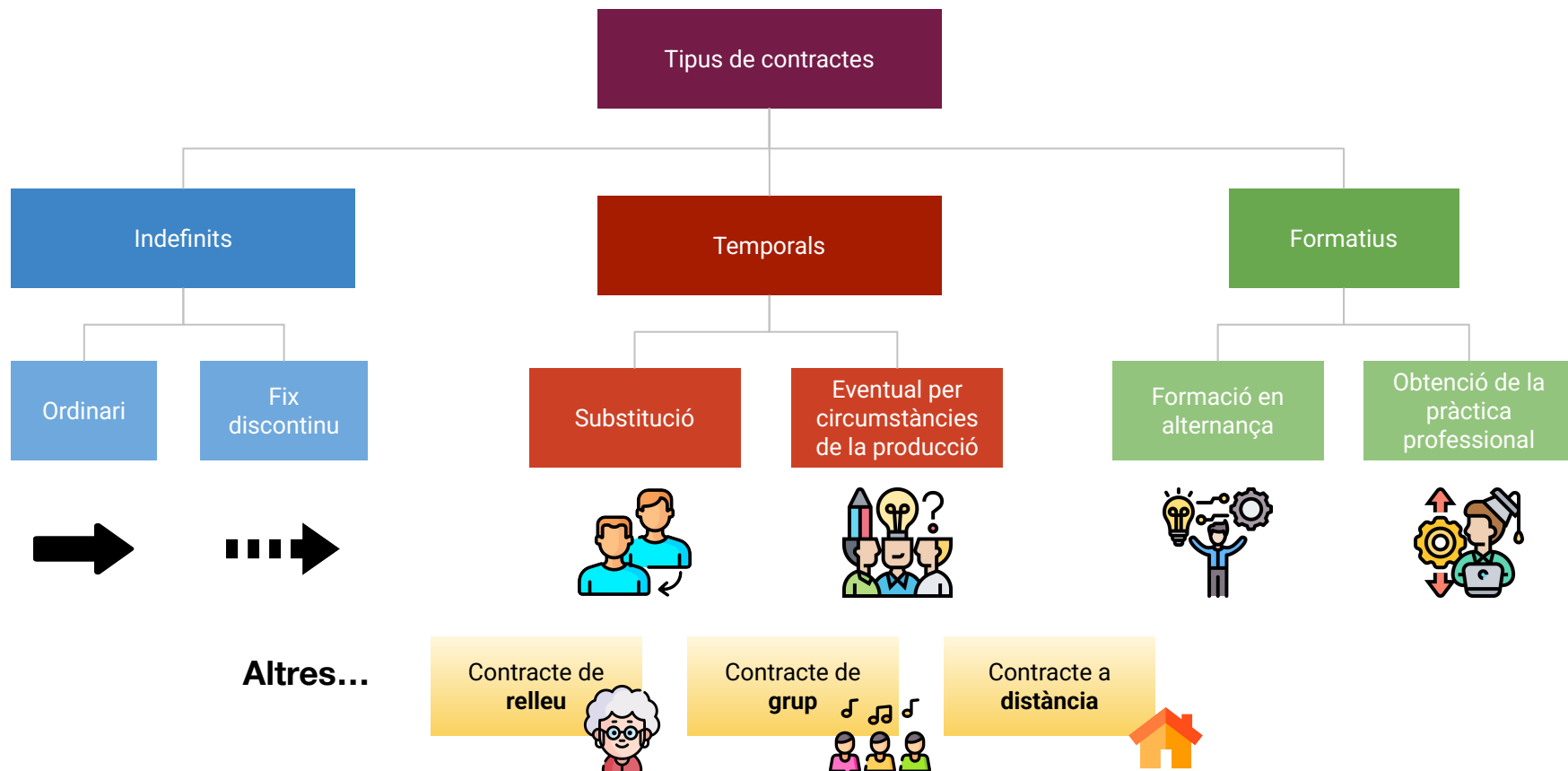
1.2 El període de prova

- **Forma:** El període de prova ha de constar **per escrit** en el contracte
- **Durada màxima:** La seva durada màxima serà l'establerta en el **conveni col·lectiu** aplicable. Si no s'estableix en aquest conveni col·lectiu, la durada no podrà excedir de l'indicat en l'**Estatut dels treballadors**.

Durada màxima segons l'Estatut dels Treballadors: (Art.14.1)

Durada	a) 6 mesos màxim per a tècnics titulats b) 3 mesos màxim en empreses amb menys de 25 treballadors. c) 2 mesos màxim en empreses amb 25 treballadors o més. d) 1 mes màxim en contractes temporals de fins a 6 mesos.
Drets	Mateixos drets i obligacions. Sense indemnització si extinció del contracte.
Límits	No es pot establir un altre PP si ja ha acomplert les mateixes funcions en un altre contracte.
Preavís	No és necessari, tant per empresa com per a treballador.

2 Les modalitats del contracte de treball



2.1 Els contractes indefinits

1. El contracte indefinit ordinari: és el **contracte indefinit comú**, regulat per l'Estatut dels Treballadors.

2. El contracte fix discontinu: és el que se celebra per a l'execució de **treballs estacionals o de temporada**. S'ha de formalitzar **necessàriament per escrit**.

- Recollida de fruita de temporada
- Serveis que es desenvolupen en períodes escolars (monitors, cuidadors del menjador o del pati, etc.)
- Turisme i l'hostaleria (socorristes, activitats d'animació sociocultural, personal d'hostaleria, etc.); esports de temporada, etc.

2.3 Els contractes temporals

3. Eventual per circumstàncies de la producció: es consideren causes de la producció les següents:

Causes	Característiques	Durada	Exemple
1a causa	Increment ocasional i imprevisible de la feina o oscil·lacions que provoquin desajustos temporals entre el personal disponible i el volum de feina real que cal cobrir (inclou vacances anuals).	Màxim 6 mesos (ampliable a 12 mesos segons conveni)	• Fàbrica rep un encàrrec urgent i inesperat. • Baixa mèdica múltiple • Botiga de roba online rep un pic per culpa d'influença
2a causa	Increment ocasional, previsible i durada reduïda i delimitada	Màxim 90 dies discontinus (per a l'empresa) en un any natural.	• Campanya de Nadal. • Fira comercial d'un dia.

4. Substitució (interinitat): substituir un treballador absent però amb reserva del seu lloc de treball.

- Baixa laboral
- Permisos o excedències
- Vacances
- Processos de selecció (màxim 3 mesos)

2.4 Els contractes formatius

3. Formació en alternança: **compatibilitzar feina** amb formació professional, universitària o un certificat de professionalitat.

- **Durada:** mínim 3 mesos i màxim 2 anys.
- **Jornada:** màxima del 65% el 1r any i del 85% el 2n any, la resta ha de ser formació.
- **Període de prova:** NO.
- **Remuneració:** mai inferior al 60% el primer any i al 75% el segon any.

4. Obtenció de la pràctica professional: facilitar l'**adquisició d'experiència laboral** relacionada amb els estudis d'una persona recent titulada.

- **Formalitzar** dins dels 3 anys següents (o 5 anys per a persones amb discapacitat) a l'obtenció del títol.
- **Durada:** mínima 6 mesos i màxima 1 any.
- **Període de prova:** màxim 1 mes.
- **Remuneració:** mai inferior al SMI proporcional a la jornada.

2.5 Altres tipus de contracte

5. Contractes de relleu: una persona ocupa la part de la jornada que una altra deixa vacant degut a jubilació parcial.

- **Durada:** temps que li quedi a la persona parcialment jubilada per a la jubilació total.
- **Requisits:** només persones aturades o treballadores de l'empresa.

6. Contracte de grup: contracte amb un grup que es considera en el seu conjunt. P.e. grup musical.

7. Contracte a distància: els serveis es presten en el domicili o lloc triat pel treballador. **Indefinit o temporal.**

- **Mínim el 30% de la jornada** ha de ser teletreball.
- **Menors d'edat:** amb contractes formatius si almenys 50% jornada és presencial.
- **Voluntari.**
- Dret a l'**assistència tècnica.**

2.6 Altres formes de contractació

A. Empreses de treball temporal

La seva activitat consisteix a posar a disposició d'una altra (anomenada empresa client o usuària) persones treballadores perquè siguin col·locades amb caràcter temporal.

La **relació entre l'empresa de treball temporal i l'empresa usuària** s'estableix per escrit, a través del contracte de posada a disposició (Contracte concertat per una ETT i una empresa usuària que té com a objecte la cessió d'un treballador, contractat per l'ETT per a prestar serveis a l'empresa usuària).

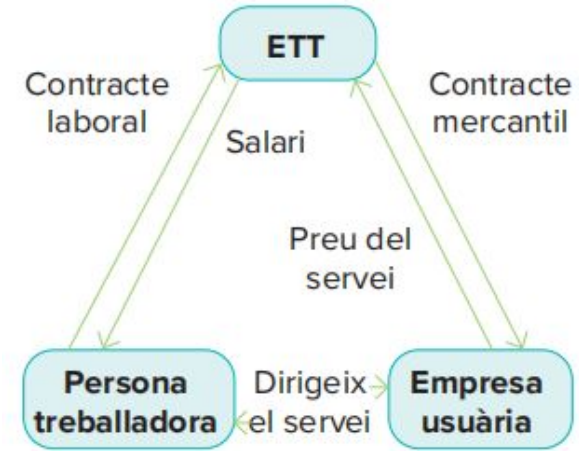


Fig. 11.3. Funcionament d'una ETT.

B. Outsourcing o Externalització

Una empresa subcontracta una altra (subcontractista) per a l'execució d'una activitat que tradicionalment exercia ella mateixa, com, per exemple, la neteja o la vigilància d'un edifici.

3 Modificació, suspensió i extinció del contracte

A. Modificació

Es poden donar circumstàncies que donin lloc a **modificacions del contracte**.

a) Modificació per **mobilitat funcional**

i) El treballador **desenvoluparà una tasca diferent** a la contractada durant un període de temps.



1) Treball de **grup professional inferior**: continua cobrant el sou de la seva categoria original. Ha de ser temporal, justificat i sense perjudici per a la dignitat del treballador.



2) Treball de **grup professional superior**: pot reclamar el sou corresponent a la nova categoria.

b) Modificació **mobilitat geogràfica**

i) **Trasllat del treballador** a un centre de treball d'una localitat que impliqui un canvi de residència.



c) Modificació substancial de les **condicions de treball**

i) Si existeixen **raons econòmiques, tècniques, d'organització o de producció**, podrà acordar modificacions de les condicions de treball: jornada, horaris, torns o sistemes de remuneració

3 Modificació, suspensió i extinció del contracte

B. Suspensió

Suspèn temporalment la prestació laboral però **sense trencar el vincle** del/la treballador/a amb l'empresa.

Causes:

- Per **acord** de les dues parts (p.e. excedència voluntària).
- **Excedència** forçosa: treballador/a ha de deixar la feina per motius com ocupar un càrrec públic o sindical.
- **Incapacitat temporal** (baixa per malaltia).
- **Maternitat / adopció**.
- **Força major** (p.e. expedient de regulació temporal d'ocupació - ERTO).
- Exercici d'un **càrrec sindical o públic** representatiu.
- Per dret de **vaga**.
- **Tancament** legal de l'empresa.
- Suspensió de sou i feina per **causes disciplinàries**.
- Suspensió de 3 mesos per a la **qualificació d'un treballador** per adaptar-se a les modificacions tècniques del lloc de treball.



3 Modificació, suspensió i extinció del contracte

C. Extinció

Finalització definitiva de la relació laboral.

Cal comunicació prèvia de **15 dies naturals**.

→ **SENSE PREAVÍS:**

- ◆ Acomiadament disciplinari: immediat.
- ◆ Contractes temporals inferiors a 1 any: data fi del contracte.

Causes

- Per **mutu acord** (inclou finalització de contractes temporals).
- Per **decisió del treballador** (baixa voluntària o abandonament).
- Per **decisió de l'empresa**
 - Acomiadament disciplinari: falta d'assistència, indisciplina, robatori, etc.
 - Acomiadament objectiu: Per causes econòmiques, tècniques, organitzatives o productives.
 - Acomiadament col·lectiu (ERO): Quan afecta un nombre determinat de treballadors i compleix els requisits
- Per **causes alienes** (mort, incapacitat o jubilació del treballador o empresari, força major).
- Per **modificacions substancials de les condicions laborals amb dret a indemnització** (mobilitat geogràfica, reducció salarial, etc.)



Bloc 3. LA JORNADA DE TREBALL

1.1 Concepte de jornada

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.

La **durada màxima** de la jornada és de **40 hores setmanals**. La distribució setmanal pot ser **regular** o **irregular**.

Aspecte	Distribució regular	Distribució irregular	Menors d'edat
Concepte	La jornada es manté estable cada setmana , amb el mateix nombre d'hores i el mateix horari.	Les hores de treball es poden concentrar o reduir en determinats períodes de l'any segons les necessitats de l'empresa.	Regular o irregular
Hores diàries	Màxim 9 hores diàries. Art 34.3 de l'ET	Màxim 9 hores diàries. Pot haver-hi excepcions si el conveni col·lectiu ho permet.	Màxim 8 hores diàries
Descans entre jornades	12 hores mínimes Art 34.3 de l'ET		
Descans setmanal mínim	1,5 dies consecutius. Normalment, el cap de setmana.	1,5 dies , però poden ser no consecutius , sempre que s'acordi entre les parts o s'estableixi en el conveni.	2 dies setmanals consecutius.
Descans dins la jornada	Jornades de +6 hores - 15 minuts mínim		Jornades de +4,5 hores - 30 minuts mínim

1.2 Jornades especials

S'estableix **reducció de jornada** en atenció a determinades circumstàncies.

Tipus	Característiques
Guarda legal de fills, persona amb discapacitat i cura de familiars	Reducció de la jornada entre 1/8 i 1/2 en els casos de fills menors de 12 anys, persona discapacitada o familiar que no es pugui valer per si mateix.
Lactància	Lactància d'un fill menor de 9 mesos , a 1 hora d'absència de la feina. El poden gaudir indistintament el pare o la mare .
Parts prematurs	Si el nounat ha de continuar hospitalitzat després del part, la mare o el pare es poden absentar del treball durant 1 hora diària .
Treballadora víctima de violència de gènere	Reducció de la jornada amb disminució proporcional del salari .
Causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció o derivades de força major	Reducció entre un 10 i un 70%. Reducció salarial es compensa amb la desocupació parcial (sou + atur).

1.3 Horari de treball

Tipus	Característiques
Treball nocturn (entre les 10 de la nit i les 6 de la matinada)	Tenen la seva retribució específica.
	El <u>menors de 18 anys</u> no poden dur a terme treballs nocturns.
	Realitza com a mínim 3 hores del seu temps de treball diari en torn de nit o bé Realitza una tercera part (1/3) de la seva jornada laboral anual en torn de nit.
	<u>Hores extraordinàries</u> : No en poden fer.
	<u>Plus de nocturnitat</u> : És habitual que els treballadors que tenen una jornada fixa nocturna rebin un complement salarial o plus de nocturnitat .
Treball a torns	La jornada no podrà superar mai les 8 hores de treball al dia en un període de 15 dies. → P.e. si una persona treballa 10 hores un dia, però un altre dia en fa 6, és correcte.
	<u>Plus de nocturnitat</u> : És habitual que els treballadors rebin un complement salarial o plus de nocturnitat les hores que treballen de nit.

1.4 Hores extraordinàries

- Són les que **excedeixen la durada de la jornada** de treball establerta en el contracte de treball, en el conveni col·lectiu o la màxima legal.
- Segons conveni col·lectiu o contracte de treball, s'optarà entre
 - **Abonar-les**
 - Compensar-les per **descans retribuït**.
- En absència de pacte es compensaran per **descansos retribuïts** dintre del termini dels **4 mesos següents** a la seva realització.

Tipus	Definició	Límit i cotització
Voluntàries	No es pot obligar al treballador el seu compliment.	Màxim 80 hores a l'any. Cotitzen a la Seguretat Social.
Obligatòries	Pactades en el conveni col·lectiu o en el contracte de treball.	Màxim 80 hores a l'any. Cotitzen a la Seguretat Social.
	Força major (desastres naturals, accidents o situacions d'emergència). Obligatòries quan hi ha risc per a les persones, l'equipament o la producció urgent.	Límits segons conveni o contracte, dins del marc legal. Són cotitzables. Han de ser justificades i registrades.

1.4 Hores extraordinàries

Tenen prohibit realitzar hores extres:

- a. Els treballadors **menors de 18 anys**.
- b. Els **treballadors nocturns** excepte les dues excepcions:
 - i. Sinistres o danys extraordinaris i urgents: accidents, inundacions, incendis o altres emergències
 - ii. Irregularitats en el canvi de torn: causes imprevistes com l'absència d'un treballador del següent torn.
- c. Contractes a **temps parcial** (però sí hores complementàries)

Aspecte	Hores complementàries (parcial)	Hores extraordinàries (completa)
Objectiu	Ampliar jornada pactada	Superar jornada legal
Límit	30% (o 60% per conveni) de jornada, sense superar jornada completa.	80 hores/any
Retribució	Com una hora ordinària	Igual o superior ordinària o bé descans

1.5 Descansos i permisos laborals

Descansos	Vacances anuals	mínim de 30 dies naturals a l'any.
	Festes laborals	14 a l'any de les quals dos seran locals.
Permisos retribuïts	Matrimoni / Parelles de fet	15 dies naturals
	Naixement o adopció d'un fill	16 setmanes. Mare i pare.
	Mort, accident o malaltia greu o intervenció quirúrgica de parents fins al <u>2n grau</u> de consanguinitat o afinitat	2 dies (4 dies si cal desplaçament)
	Trasllat del domicili habitual	1 dia
	Hospitalització de nadons que necessitin hospitalització amb posterioritat al part.	Reducció d'una hora retribuïda , podent afegir dues hores més però sense retribució
	Dret inexcusable de caràcter públic i personal (assistir a un judici, mesa electoral, etc.)	Temps indispensable.
	Funcions sindicals o de representació del personal.	
	Tècniques de preparació al part	
	Exàmens oficials	