

1. PREMISAS Y AMBITOS DE APLICACIÓN

La aplicación de esta normativa tiene por objeto regular la jornada laboral, la ampliación de la jornada del personal de FIDAMC y la distribución irregular de la jornada.

El comité de Dirección decidirá sobre excepciones o cuestiones que no estén explícitamente cubiertas por esta normativa.

Este documento sustituye por completo a la IG- RHH01- 05 NORMATIVA JORNADA ESPECIAL.

Esta normativa será revisada por "Recursos Humanos", la dirección de la empresa y el Comité de Empresa, aunque es la dirección de la empresa, quien podrá modificarla si no se hace un uso adecuado de ella o considera que no se cumple adecuadamente con el único límite de la legislación laboral.

2. JORNADA LABORAL

La jornada de trabajo será establecida por la empresa, teniendo en cuenta que siempre debe respetar los derechos laborales mínimos en la legislación laboral y el convenio colectivo.

FIDAMC en busca de una mejor conciliación familiar de sus trabajadores ha ido adoptando nuevas medidas que permiten que sus trabajadores puedan compaginar su día a día con su relación laboral, y es por ello por lo que va a permitir a los empleados que desarrollen unas funciones que así se lo permita (personal de oficina) realizar una jornada flexible.

Podemos considerar que el horario laboral flexible es aquel que no establece un horario de trabajo como estamos acostumbrados. El empleado de FIDAMC será quien decida cuando comenzar su jornada laboral a partir de las 6:30 y cuando finalizarla, como muy tarde hasta las 22:00, respetando los descansos establecidos en el estatuto de los trabajadores / convenio. Se establece que el empleado debe permanecer en su puesto de trabajo siguiendo el siguiente esquema:

1. Jornada continua: de 9:30 a 13:30
2. Jornada partida:
 - De lunes a jueves de 9:15 -13:00 y de 15:15 a 16:00. (el horario de comida sería de 13:00 a 15:15, utilizando un mínimo de 45 minutos para comer).
 - Viernes 9:30 a 13:30

La flexibilidad horaria no puede afectar a la actividad diaria o a las funciones del trabajador en la empresa, y debe el trabajador adaptar su jornada dando prioridad a las reuniones con clientes internos o externos, formación o hitos/entregables.

Aunque es el empleado quién decide cómo establecer su jornada, el responsable debe conocer previamente a su realización, jornadas diferentes a las realizadas habitualmente. Se le puede comunicar por los diferentes medios puestos a disposición del empleado en cuanto conozca las variaciones que vaya a realizar en su jornada.

Con respecto a los periodos de descanso, el estatuto de los trabajadores establece que, si la jornada diaria continuada excede de seis horas, deberá establecerse obligatoriamente un

periodo de descanso no inferior a 15 minutos, considerando este descanso trabajo no efectivo ni remunerado. En FIDAMC se ha considerado como tiempo de trabajo efectivo, pero será una única pausa diaria y no superior a 15 minutos en ningún caso. Pausas superiores a 15 minutos no están permitidas. Esta pausa debe realizarse en los lugares que la empresa pone a disposición de los empleados, nunca en salas destinadas a reuniones con clientes externos o internos.

La jornada mínima será de 6 horas y la máxima diaria no debe exceder nunca de las 10 horas. El descanso entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente mediarán, como mínimo, doce horas. El empleado en Jornada Flexible debe ser responsable de cumplir con estos dos últimos puntos ya que deberá de respetarse siempre, incluso en la distribución irregular de la jornada de trabajo.

La jornada flexible no eximirá del cumplimiento de la jornada establecida (en número de horas) en cada momento.

La flexibilidad horaria será mensual, siendo responsabilidad del empleado realizar el número de horas correspondientes mensualmente, y que variarán dependiendo del mes. No está permitido acumular horas para el siguiente mes ni pasar de mes con bolsa de horas negativa.

FIDAMC está obligada a llevar un registro de la jornada de trabajo. Este registro permitirá conocer a la empresa si el empleado está cumpliendo con su jornada laboral. En el registro deberán anotarse la pausa de la comida.

3. AMPLIACION DE JORNADA

1. La ampliación de jornada se realizará únicamente cuando el responsable Directo solicite a los empleados la realización de esta, pudiendo existir una sugerencia previa por parte del empleado.
2. Solo se hará uso de la ampliación de jornada cuando haya una necesidad muy clara de ello, por lo que se limitará al máximo.

AMPLIACION DE JORNADA - GP1, GP2, GP3 Y GP4

- La ampliación de jornada realizada de lunes a sábado hasta un máximo de 40 horas anuales no será compensable económicamente salvo los supuestos en que, por producirse la extinción del contrato u otras causas, imposibiliten el descanso compensatorio. En estos casos se compensarán económicamente al 175% sobre el valor de la hora ordinaria. Si la ampliación de jornada requiere que el empleado tenga que comer, supondrá una dieta de 10€
- La ampliación de jornada de lunes a sábado por encima de 40 horas anuales y hasta un máximo de 80, se compensarán con bolsa de horas, generando una hora cuarenta y cinco minutos por hora trabajada, debiendo compensar después de los dos meses y antes de los tres siguientes a que se produzca la realización de dichas horas en exceso la jornada ordinaria u otro periodo, de acuerdo con el responsable, en tiempo equivalente de descanso, sin superar nunca el tope de horas establecidas anualmente. En el caso de las ampliaciones de jornada en los meses de noviembre y diciembre, el plazo de compensación se amplía hasta el 31 de marzo, del próximo año. Si la ampliación de jornada requiere que el empleado tenga que comer, supondrá una dieta

	Instrucción Técnica	Código Instrucción	Pág 3 / 4
	NORMATIVA JORNADA LABORAL	IG- RHH01-05	

de 10€

- Si la ampliación de jornada es un sábado se abonará un FEE fijo de 30 euros.
- La ampliación de jornada en domingos y festivos (no se consideran festivos los días libres) se compensará a razón de:
 - Cuando la ampliación de jornada esté dentro de las 40 horas, no será compensable económicamente salvo en los supuestos en que, por producirse la extinción del contrato u otras causas, imposibiliten el descanso compensatorio. En estos casos se compensarán económicamente al 175% sobre el valor de la hora ordinaria, un día libre (siempre y cuando se realice una jornada de 8 horas), FEE fijo de 30 euros y si la ampliación de jornada requiere que el empleado tenga que comer, supondrá una dieta de 10€.
 - * Excepcionalmente si no se disponen de 8 horas hasta llegar a las 40 horas, se dejarán esas horas para una futura necesidad y se generarán dos días libres.
 - Cuando la ampliación de jornada se realice a partir de las 40 horas, se generarán dos días libres (siempre y cuando se realice una jornada de 8 horas), un FEE fijo de 30 euros y si la ampliación de jornada requiere que el empleado tenga que comer, supondrá una dieta de 10€

AMPLIACION DE JORNADA– GP5, GP6, GP7 Y GP8

- Los empleados de FIDAMC dentro de este grupo podrán hacer uso de la ampliación de la jornada hasta un máximo de 80 horas anuales, debiendo compensar después de los dos meses y antes de los tres siguientes u otro periodo de acuerdo con el responsable y trabajador, a que se produzca la realización de dichas horas en exceso la jornada ordinaria en tiempo equivalente de descanso, sin superar nunca el tope de horas establecidas anualmente. En el caso de las ampliaciones de jornada en los meses de noviembre y diciembre, el plazo de compensación se amplía hasta el 31 de marzo, del próximo año.
- La compensación antes señalada será de una hora y cuarenta y cinco minutos de descanso por cada hora trabajada en exceso de la jornada diaria. Si la ampliación de jornada requiere que el empleado tenga que comer, supondrá una dieta de 10€.
- La ampliación de jornada en sábado y días libres del calendario (no se consideran festivos los días libres) se devolverá cada hora trabajada a una hora y cuarenta y cinco minutos y se abonará un FEE fijo de 30 euros.
En el caso de realizar jornada partida (mínimo 7h) le corresponderá la dieta de comida de 10€
- La ampliación de jornada en domingos y festivos (no se consideran festivos los días libres) se compensará generando dos días libres y un FEE fijo de 30 euros. Si la ampliación de jornada es menor de 8 horas, se compensará las horas realizadas a razón de una hora y cuarenta y cinco minutos y se abonará un FEE fijo de 30 euros.
En el caso de realizar jornada partida (mínimo 7h) le corresponderá la dieta de comida de 10€.

	Instrucción Técnica	Código Instrucción	Pág 4 / 4
	NORMATIVA JORNADA LABORAL	IG- RHH01-05	

4. **DISTRIBUCIÓN IRREGULAR DE LA JORNADA**

En el caso de que FIDAMC informe con audiencia y consulta a los representantes de los trabajadores, con mínimo de 15 días de antelación, el periodo de realización de dichas ampliaciones de jornada y su descanso compensatorio y siempre que el número de horas no supere las 80 por trabajador, tendrá derecho a compensar las horas en exceso canjeando cada hora trabajada por una hora de descanso.