2020

ACCIÓN SINDICAL

Gabinete Técnico

GUÍA RÁPIDA DE CONSULTA:

TIEMPO DE TRABAJO. DISTRIBUCIÓN IRREGULAR

Abril 2020

UGT FeSMC Servicios, Movilidad y Consumo

Contenido

PRESENTACIÓN 2

1.- QUÉ ES EL TIEMPO DE TRABAJO 3

1.1 TÉRMINOS RELACIONADOS CON EL TIEMPO DE TRABAJO 3

2.- REFERENCIA NORMATIVA BÁSICA EN MATERIA DE TIEMPO DE TRABAJO 4

2.1. MÍNIMOS EXIGIBLES 4

2.2 EXCLUSIONES 7

2.2.1 Relaciones laborales especiales 7

2.2.2.- Las personas contratadas a tiempo parcial (E.T. Art. 12) 7

2.2.3. El contrato de trabajo a distancia (E.T. Art.13) 8

2.2.4 Los trabajos con jornadas especiales (E.T. Art. 34.7 y RDL 1561/1995) 8

3.- EL PERMISO RETRIBUIDO RECUPERABLE 12

3.1. ÁMBITO PERSONAL DE APLICACIÓN 12

3.2 AFECTACIÓN SALARIAL 13

3.3 RECUPERACIÓN 13

3.3.1. ¿Cuándo y cómo se deben recuperar? 14

3.3.2. Criterios que pueden tenerse en cuenta en la negociación de la recuperación 14

4.- CRITERIOS DE FESMC PARA LA NEGOCIACIÓN DE LA GESTIÓN FLEXIBLE DEL TIEMPO DE TRABAJO 16

5.- LA DISTRIBUCIÓN IRREGULAR DE LA JORNADA 20

5.1. PLANTEAMIENTOS GENERALES DE LA DISTRIBUCIÓN IRREGULAR 21

5.2. BOLSAS DE HORAS 24

5.3 DISPONIBILIDAD 27

5.4 TIEMPO DE PRESENCIA 30

5.5. GUARDIAS 31

6. VÍAS PARA LA MODIFICACIÓN DE LA JORNADA DE TRABAJO Y SU DISTRIBUCIÓN 35

6.1 MODIFICACIÓN SUSTANCIAL DE LA CONDICIONES DE TRABAJO EN MATERIA DE TIEMPO DE TRABAJO. (E.T. Art.41) 36

6.2. INAPLICACIÓN DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO 37

6.3. LOS ACUERDOS DE EMPRESA 38

PRESENTACIÓN

El tiempo de trabajo es un elemento central de las condiciones de trabajo y tiene una relación directa con el salario, las medidas de conciliación, la salud y seguridad de las personas trabajadoras.

Además, el tiempo de trabajo es un recurso de primer orden en la aplicación de medidas de flexibilidad interna en las empresas, sean estas adoptadas por las características de la actividad o como instrumentos para evitar o limitar el uso de medidas de flexibilidad externa (despidos).

Por otra parte, la flexibilidad interna es utilizada por algunas empresas como medida para no realizar nuevas contrataciones. En situaciones de más actividad en la producción, se utiliza este sistema en vez de reforzar las plantillas con nuevas incorporaciones, perjudicando con ello la conciliación de la vida familiar y laboral, y en la salud de las personas trabajadoras.

La legislación laboral proporciona los elementos clave relacionadas con el tiempo de trabajo, estableciendo límites, excepciones.

Pero la negociación colectiva es imprescindible para una regulación del tiempo de trabajo adecuado a las características de la actividad desarrollada en las empresas y también de las personas trabajadoras en ellas empleadas.

Esta importancia de la negociación colectiva es aún más relevante en el caso de la distribución irregular de la jornada. **Sin la negociación de esta materia las empresas pueden decidir unilateralmente la distribución del diez por ciento de la jornada en cómputo anual.**

La negociación colectiva de ámbito sectorial establece cuáles son los mínimos y/o criterios a tener en cuenta en la negociación colectiva en ámbitos inferiores (por ejemplo, jornada máxima anual, criterios para la aplicación de la distribución irregular, entre otros),

Son los convenios de empresa los que aportan una mayor variedad de situaciones en los que se alcanzan acuerdos en materia de distribución irregular de la jornada. Estos han sido los textos que hemos tenido en cuenta para **identificar las distintas dimensiones relacionadas con la distribución irregular del tiempo de trabajo que pueden ser objeto de negociación**.

Cada vez es mayor el uso de la distribución irregular de la jornada y de otras figuras relacionadas con la misma como la disponibilidad, la bolsa de horas, el tiempo de presencia, las guardias. Todo ellas suponen una ruptura de los limites tradicionales de una jornada estable, conocida y poco modificable.

La negociación de la distribución irregular de la jornada no puede eludir y debe respetar los derechos y compromisos adquiridos en otras materias y que afectan al tiempo de trabajo: los permisos retribuidos, las medidas de conciliación adoptadas, las medidas de prevención de riesgos laborales.

La importancia de esta materia exige la participación sindical. Los delegados y delegadas de las empresas tienen a su disposición las funciones que en materia de información y consulta les reconoce el Estatuto de los Trabajadores. Así como los derechos de negociación que deben ser respetados por la empresa para adoptar cambios en la distribución irregular de la jornada, sea cual sea el procedimiento por el que se vaya a introducir la modificación.

La negociación de los acuerdos en esta materia es una tarea central de los representantes de los trabajadores. La posibilidad de denuncia a la Inspección de trabajo o a la jurisdicción de lo social o de presentación de conflictos colectivos son herramientas sindicales disponibles para

incidir en la aplicación de condiciones de trabajo que no han tenido en cuenta los derechos de las personas trabajadoras.

1.- QUÉ ES EL TIEMPO DE TRABAJO

Cualquier período de tiempo durante el cual la persona trabajadora está trabajando, a disposición del empresario y desarrollando sus actividades u obligaciones en los términos que establezca la norma y/o convenio, contrato o práctica. El resto del tiempo no es tiempo de trabajo. (Directiva Europea sobre Tiempo de trabajo, 2003).

1.1 TÉRMINOS RELACIONADOS CON EL TIEMPO DE TRABAJO

La **duración** del tiempo de trabajo es la **jornada** que puede establecerse en cómputo anual, mensual, semanal o diaria.

El **modo en que se organiza el tiempo de trabajo** adopta distintas formas: jornada completa, a tiempo parcial, turnos, en fin de semana, nocturno. Estas formas de organización del tiempo de trabajo se expresan en el **horario de trabajo** en el que se reflejan el tiempo que debe trabajar la persona cada día. Aunque relacionadas entre sí, jornada y horario de trabajo no son la misma cosa, y cómo ha puesto de manifiesto la jurisprudencia, lo que prevalece es la jornada

También depende de la organización del trabajo, **la distribución regular o irregular**, la variabilidad, la flexibilidad, el tiempo con el que se puede predecir esa variabilidad, el descanso, las formas de recuperación, entre otros.

La **medición del tiempo de trabajo** incluye:

- El tiempo **productivo** (tanto en horas ordinarias como extraordinarias);
- El tiempo dedicado a **tareas secundarias** (preparación del material o equipos de trabajo);
- El tiempo dedicado a la **formación;**
- El **tiempo de espera** ante la demanda de trabajo, o por rotura de equipos o maquinaria, el tiempo de paradas por accidentes de trabajo o por fuerza mayor;
- El **tiempo de descanso** (que pueda reconocerse como tiempo efectivo), como por ejemplo el tiempo de bocadillo.

No se incluye en el tiempo de trabajo aquel que corresponde a tiempo que se remunera, aunque no se trabaje (vacaciones o permisos retribuidos, por ejemplo)

2.- REFERENCIA NORMATIVA BÁSICA EN MATERIA DE TIEMPO DE TRABAJO

2.1. MÍNIMOS EXIGIBLES

La referencia normativa básica que regula el tiempo de trabajo se recoge principalmente en el Estatuto de los Trabajadores. Su redacción parte del mandato que la Constitución Española hace a los poderes públicos para que regulen el tiempo de trabajo de modo que se garantice el derecho al descanso, el límite a la jornada y el derecho a vacaciones retribuidas.

Las Directivas Europeas en materia de tiempo de trabajo de aplicación directa en las normativas nacionales establecen los conceptos de tiempo de trabajo, tiempo de presencia, trabajo efectivo o tiempo de descanso. (Directiva 2003/88/CE).

A partir de los mínimos establecidos en la norma, **la negociación colectiva** es la herramienta principal para fijar y ordenar la jornada de trabajo y su distribución.

a) La jornada ordinaria máxima (E.T. Art. 34.1)

Artículo 34. Jornada.

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

La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo será de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual.

Las 40 horas semanales en **computo medio anual equivalen a 1826 horas, 27 minutos.**

b) La jornada máxima diaria E.T. (Art.34.3)

*Art. 34.3. El número de horas ordinarias de trabajo efectivo **no podrá ser superior a nueve diarias**, salvo que por convenio colectivo o, en su defecto, acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se establezca otra distribución del tiempo de trabajo diario, respetando en todo caso el descanso entre jornadas.*

*Los trabajadores **menores de dieciocho años no podrán realizar más de ocho horas** diarias de trabajo efectivo, incluyendo, en su caso, el tiempo dedicado a la formación y, si trabajasen para varios empleadores, las horas realizadas con cada uno de ellos.*

c) Pausas mínimas durante la jornada (Art.34.4)

*4. 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**.*

*En el caso de los trabajadores menores de dieciocho años**,** el periodo de descanso tendrá una duración mínima de **treinta minutos**, y deberá establecerse siempre que la duración de la jornada diaria continuada exceda de cuatro horas y media.*

(a) En efecto: la doctrina jurisprudencial establece sobre el particular que el que la empresa venga retribuyendo el tiempo de «toma de bocadillo» dentro de la jornada continuada de trabajo, no debe comportar de manera ineludible el que tal período de tiempo deba calificarse como de trabajo efectivo. «De la retribución del expresado descanso en jornada continuada no cabe, en manera alguna, inferir una tácita voluntad consensuada entre las partes en orden a la configuración como jornada efectiva de trabajo del señalado descanso, que es lo exigido. Sentencias Tribunal Supremo (Sala de lo Social), de 24 enero 2000 Samper Juan y de 20 diciembre 1999 Samper Juan.

d) Descanso mínimo entre jornadas Art. 34.3.

3. Entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente mediarán, como mínimo, ***doce horas***

e) Descanso mínimo semanal. Art.37.1

Artículo 37. Descanso semanal, fiestas y permisos.

1. Los trabajadores tendrán derecho a ***un descanso mínimo semanal, acumulable por periodos de hasta catorce días, de día y medio ininterrumpido*** *que, como regla general, comprenderá la tarde del sábado o, en su caso, la mañana del lunes y el día completo del domingo. La duración del descanso semanal de los menores de dieciocho años será, como mínimo, de dos días ininterrumpidos****.***

f) Descanso mínimo anual. Art. 38.1

Artículo 38. 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**.

g) Los días laborales festivos de ámbito nacional, autonómico y local. Art.37.2

Art. 37.2. 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*

h) Los permisos retribuidos (Art. 37.3, 37.4 del E.T.)

En esos artículos del Estatuto se recogen permisos retribuidos con diferentes duraciones según la causa que los motive: matrimonio, traslado domicilio, deberes públicos, nacimiento/adopción acogimiento, preparación al parto, ejercicio funciones de representación de los trabajadores…

i) Número máximo de horas extraordinarias. Art. 35.2

2. El número de horas extraordinarias ***no podrá ser superior a ochenta al año****, salvo lo previsto en el apartado 3. Para los trabajadores que por la modalidad o duración de su contrato realizasen una jornada en cómputo anual inferior a la jornada general en la empresa, el número máximo anual de horas extraordinarias se reducirá en la misma proporción que exista entre tales jornadas.*

A los efectos de lo dispuesto en el párrafo anterior, ***no se computarán las horas extraordinarias que hayan sido compensadas mediante descanso dentro de los cuatro meses siguientes*** *a su realización.*

El Gobierno podrá suprimir o reducir el número máximo de horas extraordinarias por tiempo determinado, con carácter general o para ciertas ramas de actividad o ámbitos territoriales, para incrementar las oportunidades de colocación de los trabajadores en situación de desempleo.

Habrá que atenerse a lo recogido en el convenio para determinar que es hora extraordinaria o no.
Se suele utilizar la distribución irregular de la jornada para limitar las horas de trabajo que puedan ser consideradas extraordinarias mediante la ampliación del tiempo de referencia en que se computan los máximos de jornada máxima diaria o de jornada máxima semanal.

j) El tiempo dedicado a la formación (E.T. Art.23)

Art. 23. Promoción y formación profesional

*3. Los trabajadores con al menos un año de antigüedad en la empresa tienen derecho a un **permiso retribuido de veinte horas anuales de formación profesional para el empleo,** vinculada a la actividad de la empresa, acumulables por un periodo de hasta cinco años*

k) El tiempo dedicado a la formación en los contratos formativos (E.T. Art.11)

Artículo 11. Contratos formativos.

f*) El tiempo de **trabajo efectivo**, que habrá de ser compatible con el tiempo dedicado a las actividades formativas, **no podrá ser superior al setenta y cinco por ciento, durante el primer año, o al ochenta y cinco por ciento, durante el segundo y tercer año, de la jornada máxima prevista** en el convenio colectivo o, en su defecto, a la jornada máxima legal. Los trabajadores no podrán realizar horas extraordinarias, salvo en el supuesto previsto en el artículo 35.3. Tampoco podrán realizar trabajos nocturnos ni trabajo a turnos*

En la siguiente tabla se recogen, de forma resumida, los límites de horas para cada una de las dimensiones de las que hay que partir para ordenar la jornada de trabajo.

CONCEPTO	Límites mínimos E. T.	SUSCEPTIBLES DE MEJORA Y TRATAMIENTO ESPECÍFICO A TRAVÉS DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA
Jornada ordinaria máxima	40 horas semanales 1.826 anuales	
Jornada máxima diaria	9	
Pausas mínimas durante jornada (retribuida)	15 minutos, Si jornada > 6 horas	
Descanso mínimo entre jornadas	12 horas	
Descanso mínimo semanal	Día y medio.	
Descanso mínimo anual	30 días naturales	
Días festivos anuales (ámbito nacional, autonómico, local)	14 días. Fijas: 25 diciembre, 1 de enero, 1 de mayo y 12 de octubre	
Permisos retribuidos	Diferentes duraciones según causa que lo motive	
Número máximo de horas extraordinarias	80 horas	
Tiempo de formación	20 horas anuales si antigüedad>1 año	
Tiempo de formación en contratos de formación	25% jornada completa el 1er año 15% jornada completa 2º y 3er año.	

2.2 EXCLUSIONES

Los límites establecidos con carácter general y descritos en el epígrafe anterior no se aplican en su totalidad a personas trabajadoras con relaciones laborales especiales, a las que tienen contratos a tiempo parcial y contrato de trabajo a distancia o las jornadas especiales que la norma recoge para algunas actividades.

2.2.1 Relaciones laborales especiales

La norma contempla excepciones y aplicaciones particulares para determinados colectivos.

Así, la regulación anterior (Epígrafe 2.1) no se aplica a las personas con relaciones laborales especiales como, por ejemplo:

- Abogados;
- Artistas de espectáculos públicos;
- Deportistas profesionales;
- Especialistas residentes en ciencias de la salud;
- Personal de alta dirección;
- Personas con discapacidad en centros especiales de empleo;
- Representantes del comercio;
- Personas que trabajan en el servicio del hogar familiar.

2.2.2.- Las personas contratadas a tiempo parcial (E.T. Art. 12)

Las personas con contrato a tiempo parcial tienen una regulación específica recogida en el Art.12 del Estatuto de los Trabajadores. Sí son de aplicación los límites establecidos en el artículo 34 del E.T. referidos a descanso mínimo entre jornadas, descanso mínimo semanal, tiempo de descanso durante la jornada y de la duración máxima de ocho horas de trabajo nocturno

En concreto, los límites que operan para las personas con este tipo de contrato son:

- La **duración máxima de la jornada debe ser siempre inferior** a la jornada de una persona trabajadora a **tiempo completo comparable**.
- Las personas con contrato de trabajo a tiempo parcial **pueden realizar horas complementarias** a las horas ordinarias pactadas en su contrato de trabajo.
- Su realización **sólo es posible si así lo han pactado** (en el momento del contrato o con posterioridad). Dicho pacto debe formalizarse por escrito y debe recoger el número de horas complementarias pactadas.
- **Sólo** se pueden pactar horas complementarias **en contratos con una jornada no inferior a 10 horas de jornada ordinaria semanales** (en cómputo anual).
- **El número máximo de horas complementarias no puede ser superior al 30% de las horas ordinarias pactadas**. Este tope puede ser modificado por convenio colectivo, siempre que esa modificación no suponga ni un mínimo inferior al 30% ni un máximo superior al 60% de las horas ordinarias pactadas.
  Cuando el contrato es de carácter indefinido

- El trabajador **debe conocer** el momento de la realización de las horas complementarias con **dos días de antelación**.
- El pacto de horas complementarias podrá quedar sin efecto por **renuncia de la persona trabajadora, mediante un preaviso de quince días, una vez cumplido un año** desde su celebración, cuando concurra alguna circunstancia relacionada con la necesidad de atender responsabilidades familiares, necesidad de acudir a formación o incompatibilidad con otro contrato a tiempo parcial.
- **La persona trabajadora puede negarse a realizar horas complementarias** sin que por ello pueda ser objeto de sanción.
- En el caso de los contratos a tiempo parcial de **carácter indefinido**, con una duración no inferior a diez horas semanales en cómputo anual, **el empresario puede proponer la realización de horas complementarias de aceptación voluntario entre un 15% y un máximo del 30%-por convenio colectivo**- de las horas ordinarias pactadas. Esta ampliación **no se computa a efectos de los porcentajes de horas complementarias pactadas**.
- El **trabajador o trabajadora puede negarse** sin que eso suponga sanción laboral alguna.
- El registro de la jornada es específico para este tipo de contratos.

Estos límites mínimos pueden mejorarse a través de la negociación colectiva.

2.2.3. El contrato de trabajo a distancia (E.T. Art.13)

El contrato de trabajo de trabajo a distancia **es voluntario** y debe ser el **resultado del acuerdo entre la persona trabajadora y el empresario**. La prestación laboral a distancia puede corresponder tanto a la jornada completa como a parte de ella. La persona trabajadora conserva en cualquiera de los casos los derechos laborales que tiene como persona asalariada de la empresa en cuestión.

Lo que **puede variar en este caso es la ordenación del tiempo de trabajo en el lugar en el que teletrabaja,** esa ordenación es el resultado del acuerdo entre empresario y persona trabajadora, y **siempre, ha de mantenerse los límites de jornada y descanso establecidas en la norma y en el convenio de aplicación**.

Conviene que la negociación colectiva establezca normas sobre el trabajo a distancia. Con el desarrollo de las nuevas tecnologías este sistema de trabajo se está utilizando cada vez más en España. Bien regulado, puede ser un mecanismo como solución a problemas de conciliación de la vida familiar de las personas trabajadoras. Para las empresas supone, entre otras ventajas, una reducción de gastos generales y también una reducción en el índice de absentismo.

2.2.4 Los trabajos con jornadas especiales (E.T. Art. 34.7 y RDL 1561/1995)

Son jornadas especiales (y no relaciones laborales especiales que ya se refirieron en un epígrafe anterior) aquellas que difieren en alguno de los aspectos señalados en la normativa de aplicación general.

Las diferencias en la regulación del tiempo de trabajo pueden tener que ver con la **duración de la jornada o con los tiempos de descanso o con el tiempo de presencia**. La

regulación de estas jornadas se encuentra en el RD 1561/1995. Además, algunas de las características de esta regulación pueden requerir de la regulación adicional a través del convenio colectivo.

La jornada especial tiene que ver con la naturaleza de la actividad (por ejemplo, comercio o transportes) y también en la protección de la salud y seguridad de las personas que realizan determinados trabajos (por ejemplo, las personas que realizan trabajo con exposición a riesgos ambientales).

Las **condiciones de estas jornadas especiales pueden y deben ser precisadas en los convenios colectivos de aplicación.**

En relación con las actividades incluidas en FeSMC destacan:

ACTIVIDAD	TIPO DE MODIFICACIÓN RESPECTO AL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES. (RD 1561/1995)			
	Descanso semanal	**Descanso entre jornadas**	**Descanso dentro de la jornada**	**Tiempo de presencia**
Comercio	**El medio día** de descanso semanal puede ser acumulado en hasta 4 semanas o ser disfrutado otro día de la semana.			
Hostelería (actividades estacionales, especialmente de alta afluencia turística	**El medio día** de descanso semanal puede ser acumulado en hasta **4 meses** o ser disfrutado otro día de la semana.	Reducción a **10 horas** de descanso entre jornada. Compensación de forma acumulada		
Guardas y vigilantes no ferroviarios		Su **tiempo de trabajo puede extenderse hasta 12 horas** al día		
Empleados de fincas urbanas (sólo a los que tienen plena dedicación)	**Posibilidad de acumular en 4 semanas** **Disfrutar el ½ día en otro día de la semana**	El **descanso mínimo entre jornada= 10 horas**. Los 2 restantes se compensan en máximo 4 semanas.	Pueden acordarse varios períodos de descanso dentro de la jornada diaria.	
Transportes (se aplica también a los trabajadores móviles) **(***Existen especificaciones para cada tipo de transporte: por carretera, ferroviario y Aéreo) que se recogen, en los C.C de referencia.* *Se incluye la normativa específica para conductores (Reglamento CE/561/2006) que también impone límites al transporte por carretera*	**Limite jornada diaria de 12 horas**	**Descanso mínimo de 10 horas.** La diferencia hasta las 12 a compensar en un período referencia de 4 semanas.		No computa a efectos jornada máxima ordinaria ni límite de horas extraordinarias. No pueden exceder de **20 horas semanales en un período de referencia de 1 mes.** Se abonan igual que hora ordinaria o se compensan con descanso Lo que se considera tiempo de presencia se determina en cada convenio colectivo estatal **Es tiempo de trabajo efectivo**.

Trabajos de puesta en marcha y cierre de los demás **Referida a tareas concretas y a un número limitado de personas y siempre que no sea posible cubrirlo de otro modo.**	**No se tiene en cuenta el tiempo de trabajo prolongado a efectos de la duración máxima de la jornada ordinaria**, ni para el cómputo de horas extraordinarias			
Trabajos en condiciones especiales de aislamiento o lejanía	**Pueden acumularse por períodos que no excedan las ocho semanas**.	Descanso entre jornadas de diez horas Pueden acumularse por períodos que no excedan las ocho semanas		
Actividades con jornadas fraccionadas	**No deben exceder la jornada ordinaria pactada**	Se pueden pactar descanso ininterrumpido de hasta 9 horas siempre que haya un descanso durante la jornada no inferior a 5 horas.		
Trabajos expuestos a riesgos ambientales que exigen reforzar la protección de la salud y seguridad (penosidad, peligrosidad, toxicidad, insalubridad.			Las medidas se adoptan en convenio colectivo. Se circunscribe al puesto de trabajo y/o sección donde existe el riesgo	
Trabajadores móviles				

3.- EL PERMISO RETRIBUIDO RECUPERABLE

En el contexto de la **crisis sanitaria originada por el COVID-19** y con la finalidad de contribuir al distanciamiento social necesario para limitar la propagación del contagio, el Gobierno ha publicado, entre otras medidas, el RD Ley 10/2020, de 29 de marzo, por el que se regula un **permiso retribuido recuperable** para las personas trabajadoras por cuenta ajena que no presten servicios esenciales, con el fin de reducir la movilidad de la población en el contexto de la lucha contra el COVID-19.

> *Nuevas medidas que profundicen en el control de la propagación del virus y evitar que el acúmulo de pacientes en las Unidades de Cuidados Intensivos lleve a su saturación. Teniendo en cuenta que la actividad laboral y profesional es la causa que explica la mayoría de los desplazamientos que se producen actualmente en nuestro país, se ha puesto de manifiesto la necesidad de adoptar una medida en el ámbito laboral, que permita articular la referida limitación de movimientos y reducirla hasta los niveles que permitirán conseguir el efecto deseado. La prioridad de la regulación contenida en esta norma es, por tanto, limitar al máximo la movilidad. Y los sectores de actividad a cuyas personas trabajadoras se excluye del disfrute obligatorio del permiso se justifican por estrictas razones de necesidad*

- Permiso o**bligatorio**: del 30 de marzo al jueves 9 de abril, ambos inclusive. A diferencia de otros permisos contemplados en la norma o en los convenios, este tiene una fecha establecida, la misma para todas las personas trabajadoras.
- **Recuperable,** es decir que, a diferencia de otros permisos, también retribuidos, éste ha de recuperarse (total o parcialmente)

3.1. ÁMBITO PERSONAL DE APLICACIÓN

Todas las personas trabajadoras por cuenta ajena de empresas y entidades del sector público o privado cuya actividad haya sido paralizada.

Esta medida no es incompatible con otras previstas en el RD 8/2020, como el trabajo a distancia o los ERTES (por ejemplo, las personas con suspensión de contrato de trabajo para parte de la jornada, o los trabajadores y trabajadoras de la empresa a los que no se les aplicó el ERTE). Ni siquiera con su aplicación o solicitud durante el período para el que se recoge la aplicación del permiso retribuido recuperable. Tampoco afecta esta medida a las personas trabajadoras en situación de IT

> *En todo caso, si no fuese posible la aplicación de tales medidas o estas fuesen insuficientes, y respecto de las actividades no esenciales, deberá aplicarse el permiso retribuido recuperable (Criterio de la Dirección General de Empleo DGE SGON 849 CRA)*

Quedan **excluidas:**

a) quienes asuman la actividad de representación (sindical o patronal);
b) los trabajadores autónomos;
c) las personas que trabajan para el mantenimiento de la actividad indispensable (según art. 4 RDL 10/2020);

d) quienes puedan seguir desempeñando su actividad a través del teletrabajo;

e) los trabajadores que tengan el contrato en suspenso (por un ERTE, por una incapacidad temporal o por cualquier otra causa suspensiva).

Para estos casos, el ANEXO de la Orden SND/307/2020) prevé un modelo de *declaración responsable, al objeto de que la empresa pueda identificar a los empleados que van a seguir prestando servicios a pesar de la paralización de la actividad productiva*.

3.2 AFECTACIÓN SALARIAL

La persona trabajadora **mantiene el derecho a la retribución** que le hubiera correspondido si hubiese estado trabajando (**salario base y complementos**, (art. 2 RDL 10/2020). Y, por tanto, el trabajador **se mantiene en alta**. Tanto la persona trabajadora como la empresa mantienen la obligación de cotizar a la seguridad social.

3.3 RECUPERACIÓN

- A diferencia de otros permisos, maternidad, matrimonio, fallecimiento que se contemplan en la norma y en los convenios que se disfrutan y son retribuidos sin necesidad de recuperación, este permiso ha de ser recuperado con posterioridad.
- **Puede decirse que es una forma de distribución irregular de la jornada**. Según la distribución irregular de la jornada, *las horas de trabajo que corresponden a un período determinado pueden dejarse de hacer para realizarlas en otro distinto siempre que no supere el máximo de la jornada pactada y con los límites que hayan acordado las partes y los mínimos establecidos por la norma* (Ver Cap. III).

3.3.1. ¿Cuándo y cómo se deben recuperar?

El Real Decreto Ley 10/2020 establece **que el tiempo y la forma de recuperación será negociada entre la empresa y los representantes de los trabajadores.**

- Las partes pueden acordar **recuperar todo o parte del tiempo** de trabajo que cada persona hubiera realizado durante este permiso obligatorio.
- El período de recuperación se inicia **a partir del 9 de abril**.
- Se ha de constituir una **comisión negociadora** en el plazo de cinco días.
- La comisión estará formada por los **representantes de los trabajadore**s en la empresa o las **secciones sindicales** con representación en los órganos unitarios, con los **sindicatos más representativos** del sector -cuando no hubiera representación en la empresa- o por una **comisión ad hoc**, formada por personas trabajadoras elegidas por y entre la plantilla.
- El proceso de negociación tendrá una **duración máxima de siete días**.
- En caso de que **no haya acuerdo la empresa puede adoptar la decisión unilateralmente.**
- En caso de no llegar a acuerdos cualquiera de las partes puede acudir a los mecanismos de solución extrajudicial de conflictos
- **Contenido del acuerdo**
    - La recuperación total o parcial
    - El tiempo de preaviso a las personas trabajadoras del día y hora de la devolución (igual o superior a cinco días)
    - El período de referencia para la recuperación.
    - El plazo máximo de recuperación es el 31 de diciembre de 2020 a no ser que las partes acuerden otros plazos.

3.3.2. Criterios que pueden tenerse en cuenta en la negociación de la recuperación

- Asegurar la **participación sindical** en el proceso.
- La **recuperación puede ser total o parcial**.
- **Determinar el colectivo de trabajadores a los que se aplicaría la recuperación del permiso obligatorio retribuido.** No forman parte del mismo: ni las personas trabajadoras que están en situación de IT (o en situación de aislamiento obligatorio) o teletrabajando o con una suspensión de su contrato de trabajo, ya sea por ERTE o por otra situación particular como maternidad, paternidad o enfermedad.
- Se refiere **sólo al período transcurrido entre el 30 de marzo y el 9 de abril.**
- La **regulación de la distribución irregular de la jornada en los convenios y/o acuerdos de empresa de aplicación** en la empresa. Incluida, si existieran, la regulación de figuras como guardias, tiempo de presencia, bolsa de horas que se recogen en numerosos convenios o acuerdos de empresa.

- Los **procedimientos de compensación** que, en el marco de la regulación de la distribución irregular, se recoge en el convenio para compensar excesos de jornada.
- **Los límites establecidos por la norma respecto a los topes máximo de jornada diaria y semanal**.
- **Los descansos mínimos** durante la jornada, entre jornadas y el descanso mínimo semanal.
- Los **períodos de referencia** que establece el convenio para el cómputo de las jornadas máximas diarias y semanales.
- **El tiempo mínimo de preaviso a la persona** trabajadora sobre el día y hora que debe llevar a cabo la recuperación.
- Así, **en caso de falta de acuerdo, y si el convenio de aplicación no contempla nada al respecto,** como mínimo habría que tener en cuenta los siguientes límites:

  a) el derecho a descansar doce horas entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente (art. 34.3 ET);

  b) el derecho a descansar un período no inferior a quince minutos cuando la jornada diaria continuada exceda de las seis horas o el tiempo superior que, al efecto, haya previsto la negociación colectiva (art. 34.4 ET);

  c) el derecho a no trabajar más de nueve horas al día, salvo que por convenio colectivo o, en su defecto, acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se haya establecido otra distribución del tiempo de trabajo diario (art. 34.3 ET).

- Establecer mecanismos **de seguimiento y control del acuerdo alcanzado**.

4.- CRITERIOS DE FESMC PARA LA NEGOCIACIÓN DE LA GESTIÓN FLEXIBLE DEL TIEMPO DE TRABAJO

La distribución flexible del tiempo de trabajo es una herramienta que puede ser utilizada para limitar el uso de procedimientos de flexibilidad externa (despidos) por parte de la empresa. **Para FeSMC los criterios generales para abordar esta negociación son[1]:**

- Intentar agotar las **medidas de flexibilidad interna** antes de llegar al despido.

- Potenciar a través de la negociación colectiva el uso de **medidas de suspensión de contratos y reducción temporal de jornada** para abordar situaciones coyunturales, con mantenimiento de empleo.

- Utilizar todas las posibilidades que nos ofrece el art. 64 ET (derechos de **información y consulta**) para afrontar las situaciones de crisis desde una adecuada estrategia evitando el desconocimiento y la improvisación.

- Establecer un contundente, riguroso y sólido **periodo de consultas**. La exigencia de apertura de una auténtica negociación de buena fe, la presentación de la documentación y la búsqueda del acuerdo menos traumático para el conjunto de los trabajadores y las trabajadoras deben ser respetadas por la empresa y reclamadas por nosotros.

- La **comisión negociadora** en el periodo de consultas, deberá estar conformada antes del inicio del periodo de consultas. Para ello se establece un plazo máximo de 7 días si los centros de trabajo afectados por el procedimiento tuvieran RLT o de 15 en caso contrario. Destacar que la superación del plazo máximo no conlleva la nulidad del despido si hay acuerdo entre ambas partes. Asimismo, indicar que su falta de constitución no impedirá ni la apertura ni el transcurso del periodo de consultas. Tampoco su constitución con posterioridad comportará la ampliación del plazo, salvo las partes libremente lo acuerden.

- Por medio de convenio colectivo, cabría la posibilidad de incluir una **prórroga ficticia** del periodo de consultas cuando haya posibilidad de llegar un acuerdo.

- **Denunciar** ante la Autoridad Laboral la insuficiencia o inadecuación de la **documentación** aportada. A pesar de la supresión de la autorización administrativa en estos supuestos, debemos buscar la interlocución directa con ella, solicitando, si es preciso, ayuda, asistencia técnica, cooperación y mediación en el conflicto.

- Mantener un contacto vivo y directo durante toda la tramitación del proceso de despido colectivo con la **Inspección de Trabajo y Seguridad Social**.

[1] Ver Orientaciones ASNC 2020

- Recurrir a los **procedimientos de mediación y arbitraje** para solventar las discrepancias producidas en la negociación.

- Establecer que las **Comisiones Paritarias** de los convenios colectivos sectoriales puedan asumir competencias de mediación e intervención.

- Exigir la negociación e implementación de **medidas sociales de acompañamiento**. Todas las empresas tienen obligación de negociar sobre estas, sin importar su tamaño.

- Vigilar el cumplimiento y eficacia de los **planes de recolocación externa**.

- Desarrollar en convenio colectivo **prioridades de permanencia** a favor de otros colectivos distintos a la RLT, tales como personas trabajadoras con cargas familiares, mayores de determinada edad o personas con discapacidad, etc.

- Cuando el empresario no haya realizado el período de consultas o no haya entregado la documentación prevista; cuando la documentación entregada sea insuficiente o defectuosa; cuando haya negociado de mala fe; cuando se niegue a negociar medidas sociales de acompañamiento, cuando no ofrezca el plan de recolocación; así como cuando la decisión empresarial se haya efectuado en vulneración de derechos fundamentales y libertades públicas; etc., cabe la **impugnación por nulidad** del despido colectivo.

La duración y distribución de la jornada es materia central de la negociación colectiva. Los criterios de FeSMC para abordar estos criterios en los procesos de negociación son los siguientes[2]:

- Determinar la **distribución horaria** de la jornada de los contratos a tiempo parcial, estableciendo pautas o normas de carácter colectivo para evitar la imposición individual de jornada variable o irregular.

- Establecer la obligación de que en los contratos de trabajo figure la **concreción horaria** (diaria, semanal y mensual) y la determinación de los días en los que la persona trabajadora deberá prestar servicios.

- Ampliar el plazo mínimo de **preaviso** contemplado en el art. 12 ET (3 días) para la realización de horas complementarias y en ningún caso negociar su reducción.

- Establecer un **control** por parte de la RLT y de las Comisiones Paritarias de los convenios sobre la contratación a tiempo parcial para evitar que se desvirtúe su sentido.

[2] Ver Orientaciones ASNC 2020

Gestión flexible del tiempo de trabajo:

- La distribución irregular de jornada solo será posible por **convenio** o, en su defecto, por acuerdo escrito entre empresa y RLT.

- **Reducir el porcentaje máximo** de la distribución irregular fijada en el ET (10 %).

- Establecer **otras limitaciones** a la distribución irregular de la jornada, concretando cuándo se puede distribuir irregularmente, cómo o porqué.

- La **compensación** de diferencias derivadas de la distribución irregular de la jornada deberá compensarse dentro del año natural.

- Ampliar el plazo mínimo de **preaviso** contemplado en el art. 34 ET (5 días) y en ningún caso negociar su reducción.

- Garantizar los derechos de los trabajadores y las trabajadoras en materia de flexibilización del tiempo de trabajo para atenuar sus efectos estableciendo mecanismos de **reversión** de la situación anterior en su caso.

- Tener siempre en cuenta los derechos relativos a la **conciliación** de la vida personal, familiar y laboral, así como la protección de la **seguridad y salud** de las personas trabajadoras.

Derechos de información de los trabajadores y las trabajadoras:

- Tendrá **derecho** a conocer la duración de su jornada, su concreción horaria, sus descansos obligatorios, su distribución irregular y su recuperación, su calendario laboral, etc. con la antelación pactada en el convenio colectivo.

- En aquellos convenios que introduzcan la regulación del RD 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre **jornadas especiales**, se incluirá el contenido íntegro de esta norma para que las personas trabajadoras estén informadas de todos sus derechos: no solo cuando se pueden alargar las jornadas o acortar los descansos, sino también del sistema de compensación.

Derechos de información, consulta y participación de la RLT:

- Derecho de la RLT a ser **informado** en materia de jornada y contratación, pero también a establecer un control sobre estas materias para evitar un uso irregular de las mismas e impedir imposiciones unilaterales del empresario.

Funciones de control y supervisión de la Comisión Paritaria:

- Entre las funciones de la CP figurará **controlar** la aplicación de los compromisos adquiridos en los convenios colectivos en materia de tiempo de trabajo y contratación.

Derecho a la desconexión digital:

- **Regular el derecho a la desconexión digital** fuera del horario de trabajo que está poniendo en peligro la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, así como la salud de los trabajadores y las trabajadoras, en sus dos vertientes: la persona trabajadora tiene derecho a desconectar los dispositivos tecnológicos fuera de su jornada laboral y el empresario tiene la obligación de no ponerse en contacto con ella una vez que haya finalizado su jornada laboral.

Además de estos criterios, en los convenios y acuerdos de empresa que se negocian en la empresa figuran ejemplos de los resultados de la negociación de esta materia en las distintas actividades de FeSMC.

En los epígrafes siguientes se incorporan ejemplos y se proporciona **una relación de posibles materias a tener en cuenta en la negociación de la distribución irregular de la jornada y las distintas figuras relacionadas con esa distribución irregular, a** partir de los referidos convenios de empresa**.**

5.- LA DISTRIBUCIÓN IRREGULAR DE LA JORNADA

La distribución irregular de la jornada se recoge de manera genérica en el **Art.34.1** del Estatuto de los Trabajadores que, desde el inicio, remite a la negociación colectiva como ámbito preferente en el que se concreta.

La norma adelanta ya algunas características de este tipo de distribución:

- **Se puede establecer por acuerdos entre las partes** (convenio colectivo o acuerdo específico);
- **En caso de falta de acuerdo, la empresa puede decidir unilateralmente** la aplicación de una distribución irregular de hasta un **10% de la jornada pactada**;
- La distribución irregular **debe respetar los mínimos de descanso diario y semanal;**
- **Debe ser conocida** (hora y día) por la persona trabajadores con al menos **cinco días de antelación;**
- En caso de que la distribución irregular de lugar a **excesos o defectos de horas** de trabajo respecto a la jornada máxima pactada, a falta de pacto, **deben quedar compensadas en el plazo de 12 meses** desde que se produzcan;
- Debe **justificarse su aplicación**, es decir debe responder a una causa (técnica, organizativa, de mercado…).

Pero son los **convenios colectivos** (o acuerdos específicos) los que abordan una amplia regulación de la distribución irregular en cada sector y empresa y su uso varía según la actividad de la empresa.

Esta regulación da cuenta de la creciente flexibilización en la ordenación del tiempo de trabajo que va más allá de la estipulación mínima del 10% de la jornada. Así, y son cada vez más frecuentes, la utilización de figuras como**: disponibilidad, tiempo de presencia, bolsa de horas, guardias, que también pueden ser consideradas como formas de distribución irregular de la jornada**.

En otros casos, la prerrogativa de la distribución irregular de la jornada se utiliza para regular el trabajo en festivos o fines de semana por parte de personas trabajadoras en cuya jornada ordinaria no están incluidos en principio, o para cubrir ausencias de otros trabajadores

5.1. PLANTEAMIENTOS GENERALES DE LA DISTRIBUCIÓN IRREGULAR

Las precisiones más frecuentes encontradas en relación con la distribución irregular de la jornada se recogen en los convenios de empresa. Con notables variaciones según la actividad de la empresa.

No obstante, también son muy numerosos los convenios que establecen pautas generales sin entrar en una regulación pormenorizada, para su concreción en el momento en que la empresa necesite disponer del porcentaje de jornada irregular. O para su precisión concreta en cada centro de trabajo.

Los elementos principales que forman parte de la negociación de la distribución irregular a la vista de los convenios colectivos de empresa son:

- La naturaleza de la actividad de la empresa y las **condiciones en la que realiza la producción/prestación de servicios;**
- **La participación sindical** (información, consulta o negociación) para su concreción en cada empresa/centro de trabajo;
- **Porcentaje máximo de distribución** irregular (inferior, igual o superior al 10% establecido en el E.T.);
- **Las causas** que justifican la distribución irregular;
- **Ámbito personal de aplicación**. Algunos convenios explícitamente excluyen de la aplicación de estos mecanismos de flexibilización a personas con medidas de conciliación, mujeres embarazadas, personas con discapacidad o enfermedades crónicas, contratos a tiempo parcial, o personas que trabajan a turnos, entre otros. O sólo incluyen a determinadas áreas de la empresa o grupos profesionales;
- F**ormas de aplicación** de la jornada irregular: en horas, en días;
- **Los limites mínimos a respetar** (jornada máxima y descanso mínimo diario, así como el tiempo de referencia para su cálculo, u otros que acuerden las partes (festivos, fines de semana, tipo de jornada, turnos…);
- **El tiempo mínimo de comunicación a la persona trabajadora afectada** (puede ser mayor al establecido en la norma);
- **El tiempo máximo de compensación** (se puede mejorar el mínimo establecido en la norma);
- **Las formas de compensación**. En caso de que haya excesos o defectos;
- **El uso de figuras como la disponibilidad, guardias, tiempo de presencia en la distribución irregular**: determinar si se incluyen o no, su cómputo y forma de compensación;

Artículo 20.º Distribución de la jornada.

En atención a la especial actividad de la empresa y a las necesidades derivadas de las cargas de trabajo y en aras de una mayor racionalización de los plannings de trabajo, se establece una distribución irregular de la jornada de trabajo. ***Las trabajadoras embarazadas y los/as trabajadores/as con hijos menores de ocho años podrán dejarla sin efecto cuando la vinieran realizando****.*
*Dicha jornada irregular****, de existir acuerdo con el/la trabajador/a,*** *podrá* ***superar ocasionalmente*** *la* ***jornada de nueve horas diarias****, respetando la jornada máxima establecida en el artículo 18 anterior, así como los descansos establecidos legalmente, sobre la base de los siguientes criterios:*

1. La empresa comunicará a cada trabajador/a su planning horario trimestral (enero-marzo, abril-junio, julio-septiembre, octubre-diciembre) ***con una antelación de 7 días al inicio del trimestre natural****. Dicha previsión trimestral podrá ser modificada por circunstancias imprevistas, siempre que medie acuerdo entre empresa y trabajador/a.*
2. La jornada irregular ***no podrá dar lugar a un incremento superior al 40% de la base semanal, con el límite de 45 horas semanales****, salvo acuerdo entre la empresa y el/la trabajador/a.*
3. Los excesos de jornada, sobre la base en módulo semanal, ***serán compensados dentro del trimestre, antes o después de su realización,*** *de manera que a la finalización del trimestre no se supere esa base en módulo medio semanal en cómputo trimestral.*
4. De producirse ***excesos en el tiempo de trabajo efectivo en cómputo anual****, computado de 1 de enero a 31 de diciembre, se compensarán a razón de una hora de descanso por cada hora de exceso de la jornada anual efectiva, a disfrutar de mutuo acuerdo* ***dentro de los cuatro meses siguientes a la finalización del*** *cómputo, procurando igualmente ambas partes que dichas horas de descanso no coincidan con períodos punta de producción. C.Colectivo de la empresa Decathlon España, S.A. (2017-2018). Cód.: 90011522011998), BOE, 27-3-2017 (2017-2019)*

Jornada de Trabajo.
La jornada de trabajo será de 37 horas y 30 minutos semanales en cómputo anual. Se establecerá la distribución ***irregular de la jornada de trabajo a lo largo del año hasta un 5%,*** *pudiendo este porcentaje* ***ser utilizado tanto mediante horas de continuación de la jornada laboral como acumulándolo para la realización de jornadas de trabajo en días de libranza que serán, posteriormente, compensados con otro día.***
Los DDT serán compensados con 2 días libres, salvo que por necesidades organizativas no fuese posible, en cuyo caso se abonarán mediante la compensación económica correspondiente a 1 día más 1 día libre. (C.Colectivo Fundación Teatro Real de Madrid. Cód. 28011840012002

Personal con jornada continua.

El horario para el personal encuadrado en este tipo de jornada será el que se viene aplicando a la fecha de firma del presente Convenio.
La jornada laboral queda fijada en 39 horas semanales, en cómputo anual y, con 20 minutos de descanso diario retribuidos o el que corresponda conforme a su jornada, siempre y cuando ésta sea superior a 30 horas semanales.
Por necesidades justificadas de la Empresa y previo acuerdo con la Representación Legal de los Trabajadores*, se* ***podrá realizar una distribución irregular de la jornada para el personal de operaciones*** *siempre que se* ***preavise al trabajador por escrito con una antelación mínima de 15 días y siempre que la jornada diaria no exceda de 10 horas.***
Los ***horarios y turnos de trabajo establecidos para cada categoría, en cada centro de trabajo deberán respetarse, por lo que solo se admitirán cambios por razones técnicas, productivas o de organización****. JCDecaux España, S.L.U. (cód.: 90101702012013*

5.- *Distribución irregular de la jornada a instancias de la Empresa*
Como medida para contribuir a la flexibilidad interna en la Empresa, que favorezca su posición competitiva en el mercado o una mejor respuesta a las exigencias de la demanda y la estabilidad del empleo, la ***Empresa podrá distribuir de manera irregular a lo largo del año natural el 10% de la jornada de trabajo, siempre y cuando no afecte a las jornadas de los viernes tarde, sábados, domingos, festivos y jornada de verano****. "Páginas Amarillas Soluciones Digitales, Sociedad Anónima Unipersonal" (centro San Sebastián de los Reyes) (código número 28102282012019). (2018-2020).*

Trabajadores adscritos al grupo profesional personal de movimiento.
1. La regulación de la jornada laboral en los servicios de movimiento y demás actividades directamente vinculadas a la salida y llegada de vehículos, se regularán por lo establecido en el RD 1561/1995 y Reglamento (CE) 561/2006.
La jornada de trabajo de este colectivo comprende de lunes a domingo, dependiendo de las necesidades del servicio. La distribución irregular de la jornada se efectuará de acuerdo con las previsiones contenidas en el artículo 10 bis del Real Decreto 1561/1995, estableciéndose la misma en un máximo de 48 horas de trabajo efectivo de promedio semanal de acuerdo con el cómputo establecido en el artículo 28.3.a) del II Acuerdo general para las empresas de transporte de mercancías por carretera, sin que en ningún caso pueda exceder de las 60 horas semanales de trabajo efectivo.
En lo referente a la regulación de los tiempos de conducción y descanso, se estará a lo dispuesto en el Reglamento (CE) 561/2006.

A los efectos del cumplimiento de la jornada máxima anual, semanal o diaria, solo se computará el tiempo de trabajo efectivo, registrado en el tacógrafo como conducción efectiva u otros trabajos auxiliares que se efectúen en relación con el vehículo, excluyéndose expresamente los tiempos de descanso obligatorios en la conducción, así como las posibles pausas de desayuno, comida o café y cualesquiera análogas, que no serán computadas ni como tiempo de trabajo efectivo, ni como tiempo de presencia. C. Colectivo Agencia de Transportes Robles 19-22, Cód: 90102612012017)

5.2. BOLSAS DE HORAS

La bolsa de horas es un término que se utiliza en numerosos convenios como marco para regular la distribución irregular de la jornada. Opera como un instrumento para contabilizar las horas de trabajo que debe la persona trabajadora o el empresario adeuda al trabajador.

La utilización de la bolsa de horas adopta distintas formas:

- Establecer un máximo de horas a distribuir anualmente de forma irregular, que son las que forman la bolsa de horas y a partir de ahí regulan su uso y compensación.
- En aquellos casos en que la distribución irregular de la jornada puede generar un flujo de entradas y salidas de horas de la bolsa, algunos convenios regulan cómo se producen horas por parte de las personas trabajadoras y los criterios de uso por parte de las empresas.
- En otras empresas, las partes acuerdan generar una bolsa de horas para su distribución flexible. La empresa decide la distribución y las personas trabajadoras pueden acogerse o no voluntariamente.

Artículo 10. Flexibilidad.
Teniendo en cuenta que la actividad que desarrolla la empresa Igoa y Patxi Logística S.L. depende de la actividad de la empresa adjudicataria del servicio, ***se acuerda crear una bolsa de horas individual para cada trabajador o trabajadora, con un máximo de disponibilidad de 80 horas (diez días) a favor del trabajador/a o empresa.***
Antes del día 15 de cada mes, la empresa entregará a cada trabajador o trabajadora el saldo individual *de su bolsa de horas.*
En esa bolsa se incluirán los siguientes supuestos*:*

–Horas de diferencia de jornada entre las 1744 horas y la jornada de calendario laboral de la empresa adjudicataria del servicio.
–Horas de días de cierres o apertura de la empresa adjudicataria del servicio, diferentes al calendario previsto.

Generación de horas para la bolsa por parte del trabajador o trabajadora:

*–**Trabajo en día laboral de lunes a viernes en día señalado como de cierre de la empresa** adjudicataria del servicio en el calendario anual. Cada hora trabajada se generará 1 hora.*
*–**Exceso de jornada por encima de las 8 horas**, en día laboral de lunes a viernes. Cada hora trabajada se genera 1,5 horas.*
*–**Horas trabajadas en sábado**. Cada hora trabajada se genera 1,5 horas. El turno de noche que comienza el viernes a las 22:00 horas se considera como de generación de 1 hora por hora trabajada, y el turno de noche que comienza el sábado a las 22:00 horas, se considera como de generación de 1,5 horas por hora trabajada.*
*–**Horas trabajadas en domingo o festivo**. Cada hora trabajada se recupera 2 horas. El turno de noche que comienza el domingo a las 22:00 horas, y el turno de noche que comienza a las 22:00 horas el día anterior al festivo se considera como de generación de 2 horas por cada hora trabajada.*

Devengo de horas para la bolsa por parte de la empresa:

–Descanso grafiado en calendario anual por debajo de las 1744 horas. Cada hora devengada se generará 1 hora.

*–**Descansos solicitados por motivos personales por el trabajador o trabajadora en día laboral** de lunes a viernes, en día señalado como de actividad de la empresa adjudicataria del servicio en el calendario anual. Cada hora descansada se devengará 1 hora. Este descanso se tiene que solicitar con 48 horas de antelación a la fecha del disfrute.*

*–En el caso **de que un trabajador o trabajadora se retrase en su incorporación al puesto** de trabajo, se devengará este tiempo a razón de 1,5 horas por hora no trabajada.*

*El **trabajador o trabajadora que tenga un saldo positivo de más de 24 horas, podrá solicitar a la empresa que los excesos de jornada generados a partir de ese mes, se abonen como horas extras.***

*Las horas que **el trabajador o trabajadora acumule en la bolsa de horas las podrá disfrutar, salvo excepción justificada, solicitándolas a la empresa** con cinco días de antelación a la fecha del disfrute.*

Si a la finalización del año natural, en la bolsa de horas hubiera más de 40 horas a favor del trabajador/a o empresa, estas se abonarán o descontarán en la nómina del mes de enero del año siguiente, a precio de hora ordinaria.

*La aplicación efectiva de la bolsa de horas acordada en este Artículo, entrará en vigor con fecha 1 de enero de 2019. (**Igoa & Patxi Logística Navarra18-21.*** **Código número 31101632012019),**

Dicha distribución irregular consistirá en la prolongación de la jornada ordinaria, en la disminución de la misma en períodos de menor actividad, o bien en la habilitación, como día laborable, de uno de los 2 días habituales del descanso semanal.

*Dicha distribución deberá **respetar en todo caso los periodos mínimos de descanso previstos en la ley** y el trabajador/a deberá conocer con un **preaviso mínimo de 5 días el día y la hora** de la prestación de trabajo resultante de aquella.*

*La empresa **podrá distribuir de manera irregular el 10% de la jornada de trabajo, durante cada trimestre**.*

*Las diferencias derivadas de la distribución irregular de la jornada deberán **quedar compensadas en el plazo de 3 meses** desde que se produzcan.*

*La **bolsa de horas recogerá los saldos de horas a favor del trabajador o de la empresa para su posterior compensación**. Dicha compensación horaria **se negociará atendiendo el interés de cada trabajador, acumulándolo, si es posible, a los descansos semanales, de forma que se pueda alcanzar un periodo completo de descanso de varios días consecutivos**.*

(Angr Basket Café Barcelona17-21, Cód.: 08102132012018)

*Art. 41 bis. Bolsa de horas. —Con independencia de lo anterior, se acuerda que **la empresa tendrá a su disposición una bolsa de 80 horas anuales por cada trabajador, a la que podrá acogerse voluntariamente cualquiera de ellos**, previa comunicación escrita dirigida por el mismo a la empresa.*

***Quien voluntariamente se acoja a esta bolsa de horas, percibirá una paga extraordinaria adicional anual de 900 euros brutos** que será abonada entre los días 1 y 15 de diciembre de cada año, proporcionalmente a las horas de las que efectivamente haya hecho uso la empresa, pudiendo prorratearse su pago en 12 mensualidades de 75 euros cada una a petición del trabajador, y considerándose incluido en dicho importe cualquier derecho retributivo que pudiera corresponderle por la realización de dichas horas.(Grupo Control Empresa de Seguridad Madrid 1 14-17 (código número 28100471012014).*

4. Flexibilización de jornada, bolsa de horas o arrastre manual de las horas realizadas anualmente.

Este modelo de flexibilización, ***se determinará por la dirección de la empresa para aplicarlo en aquellos cuadrantes de trabajo*** *que prevean la dificultad de generar la jornada anual establecida en este Convenio, es decir, si la suma de las horas contratadas por el cliente es menor a las horas de contrato de los trabajadores/as asignados a ese centro.*

Esta situación ***puede ser conocida en el inicio del año o durante el año*** *por modificación del contrato de servicios y no es otra que la de establecer un «arrastre de horas mensual» o establecimiento de una «bolsa de horas» dentro o incluso fuera de la horquilla establecida en el punto 2.c) de forma que aquellos meses con déficit de horas se puedan compensar con la realización de los excesos de jornada en aquellos meses que se produzcan, en el mismo o distinto servicio del trabajador****. Este sistema conlleva la generación de un documento para comunicarle al trabajador trimestralmente la cuantía de las horas realizadas en ese periodo y el número de horas que componen su «bolsa de horas»****. Si al finalizar el año el trabajador tuviese* ***más horas de las pactadas de la jornada legal anual, éstas serían retribuidas al precio que se establece para la hora extra.***

Deberá ir acompañado por un documento obligatorio de la empresa donde se le comunique al trabajador, trimestralmente, las horas realizadas y el estado de su bolsa de horas de ese periodo, donde se indicará el exceso o defecto de las horas realizadas, comparadas con su cuadrante anual.

Si en dos trimestres consecutivos se produjera exceso de horas de jornada por parte del trabajador, se abonarían al mes siguiente como horas extras.

(C. Colectivo de la empresa Ilunion Seguridad, S.A. (código de convenio n.º 90008082011993)

5.3 DISPONIBILIDAD

Refiere la disponibilidad horaria de la persona trabajadora para atender una llamada y/o realizar un servicio **fuera de su horario habitual de trabajo**. Esta disponibilidad **es adicional a la jornada ordinaria de cada persona**. No computa como parte de la jornada, ni como tiempo de trabajo efectivo (cuando no se realiza la prestación laboral que derive de esa disponibilidad). Algunos convenios, utilizan otros términos para referirse a la disponibilidad como tiempo de reserva

La obligación del abono de esta disponibilidad queda recogida en la jurisprudencia, por ejemplo

> *"no cabe confundir disponibilidad horaria con aumento de jornada" y que "el complemento de disponibilidad no responde a una actividad extraordinaria del trabajador, sino a una característica especial del concreto puesto de trabajo que le obliga a la disponibilidad habitual y a constantes alteraciones de los horarios de trabajo", pues "su incompatibilidad con la percepción de horas extraordinarias no permite calificarlo como complemento por actividad extraordinaria, sino por el puesto de trabajo de características especiales". Concluyéndose que "**el complemento de disponibilidad no compensa el trabajo realizado por encima de la jornada ordinaria. El complemento compensa, no un exceso de jornada, sino una disponibilidad o situación de localización**".* Sentencia del TS del 15 de julio de 1996

Por lo tanto, es conveniente que en los convenios cuando se aluda a disponibilidad se refiera a un tiempo que, independientemente de la jornada que tenga asignada la persona trabajadora, **implique que tenga que estar a disposición de la empresa**.

Hay convenios que utilizan el término disponibilidad para referirse a la que puedan aceptar los trabajadores para trabajar en días distintos a los que les corresponden. En estos casos, también es objeto de compensación específica.

Algunos criterios a tener en cuenta en su regulación son:

- **Definir qué se entiende por disponibilidad en el ámbito en el que se va a aplicar;**
- **Diferenciar entre disponibilidad y la prestación del servicio que pueda derivarse de la disponibilidad.** Cuando la persona trabajadora tiene que realizar la prestación como resultado de la disponibilidad, forma parte del tiempo efectivo de trabajo y debe abordarse su remuneración de forma específica;
- **Personal, grupo o puestos de trabajo a los que se aplicará.** Determinar, si las partes así lo consideran, posibles exclusiones;
- **Cómputo** del tiempo de disponibilidad, aunque no sea obligatorio que forme parte del registro de la jornada;

- **Topes máximos** teniendo en cuenta el horario de la persona trabajadora;
- **Criterios para el ejercicio** de la disponibilidad (por ejemplo, forma de comunicación, tiempo de respuesta…);
- **Compensación económica;**
- **Establecer pautas** para que, en caso de que la empresa decida la introducción de la disponibilidad mediante acuerdos individuales, éstos se ajusten a las condiciones establecidas en el convenio o acuerdo de referencia;
- **Diferenciar, si es el caso, entre disponibilidad fuera del horario laboral, o disponibilidad de cambio de jornada, horario, de turno, día de descanso;**
- **Establecer el carácter voluntario o no por parte de la persona trabajadora;**
- **Determinar criterios** para la desconexión digital;
- **Información a la RLT y seguimiento.**

Artículo 19. Jornada laboral y horario de trabajo
La duración de la jornada de trabajo ordinaria anual será de 1.754,50 de trabajo efectivo, prestadas de lunes a viernes, pudiéndose establecer una distribución irregular de la jornada a lo largo del año. Se acuerda, asimismo que, al menos, 10% de la jornada se distribuirá de manera flexible con la finalidad de adecuar en cada momento los recursos de la empresa a las necesidades organizativas/productivas que se establezcan en cada momento. Y, en especial, para atender los clientes de última hora.
Todo ello sin perjuicio de la disponibilidad que en cada momento se hubiera acordado de manera individual tanto para el personal de atención al cliente como de mantenimiento informático y, en general cualquier actividad de soporte. Dicha disponibilidad se retribuye con el correspondiente complemento de puesto de trabajo.
Para el resto de personal se podrá acordar, puntualmente, trabajo en días no previstos como laborables inicialmente que será compensado con el tiempo equivalente en descanso. En este caso al tratarse de días acordados y no de guardia no darán derecho al plus previsto en el artículo 30 (complemento disponibilidad). Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Vcall Services, SL, (2017-2018) Cód: 08100482012013).

Horas de disponibilidad, HCTB: ***la tripulación de cabina que alcance los máximos de tiempo de vuelo*** *de acuerdo con las limitaciones de tiempo de vuelo (FTL, Flight Time Limitations)* ***se mostrarán como «de disponibilidad»*** *('High Hours Contactable', HCT) hasta volver a estar dentro de los márgenes aceptables.* ***Deben estar localizables entre las horas indicadas en su programación****.*
Imaginaria: Significa un ***periodo de tiempo notificado con antelación y definido durante el cual easyJet exige que el tripulante esté disponible para recibir una asignación*** *en un vuelo, un posicionamiento u otra actividad sin un periodo intermedio de descanso.*
Imaginaria en el hotel: la tripulación puede estar en situación de disponibilidad en un hotel cuando opera lejos de su base. La tripulación no tiene que permanecer en el hotel durante el periodo de disponibilidad, ***pero debe poder presentarse para prestar servicio en un plazo de 90 minutos después de recibir una llamada.***
Otra Imaginaria: situación de disponibilidad ya bien en casa o en otro alojamiento adecuado.
(EasyJet Airline Company Limited-Tripulantes cabina de pasajeros, 2018-2022. Cód.: 90103320012019

Disponibilidad
La Empresa*, por razones meteorológicas o por causa de fuerza mayor,* ***asignará algunos días como días de disponibilidad****. Esta disponibilidad se traducirá* ***en que aquellos operarios designados en dicha fecha por el calendario correturnos indicado en el párrafo anterior, estarán permanentemente localizables y a disposición de personarse en su puesto de trabajo en un plazo máximo de 2 horas desde la recepción del aviso. La Empresa proveerá los medios telefónicos necesarios para la localización.***
Los ***trabajadores a los que le sea requerida por la Empresa la disponibilidad, percibirán un plus de disponibilidad para el servicio de contingencias invernales consistente en 6 euros diarios brutos por día efectivo de disponibilidad***
Prestación de servicio

Aquellos días en los que el personal designado preste servicio efectivo fuera de su jornada habitual por contingencias invernales de hielo y nieve percibirá los siguientes complementos:
— Servicio prestado de 00:00 horas del lunes a 24:00 horas del viernes:
• Trabajo entre las 6:00 y 22:00 horas: 10% del salario base/día reflejado en la tabla salarial para cada categoría.
• Trabajo entre las 22:00 y 6:00 horas: 10% del salario base/día reflejado en la tabla salarial para cada categoría más plus de nocturnidad.
— Servicio prestado de 00:00 horas del sábado a 24:00 horas del domingo:
• Trabajo entre las 6:00 y 22:00 horas: 25% del salario base/día reflejado en la tabla salarial para cada categoría. Además, cada hora de servicio prestada se
Convenio Colectivo de la empresa Ferrovial Servicios, S.A (Aeropuerto de Loiu), 2019-2020 (código convenio 48006071012005).

B.3.2. Reservas
En los departamentos de mantenimiento, se podrá establecer un sistema de reservas no presencial de trabajadores, para los sábados, domingos y festivos. El trabajador/a de reserva tendrá como misión suplir las ausencias en los turnos planificados. El tiempo que el trabajador/a esté de reserva no presencial no contabilizará como tiempo de trabajo efectivo.
Las reservas de sábados domingos y festivos serán compensadas con 15 euros diarios. Cuando un trabajador/a de reserva haya sido llamado a su puesto de trabajo, tendrá la compensación en tiempo equivalente a la duración de un turno de trabajo, cuyo disfrute será de mutuo acuerdo y atendiendo a la legislación vigente.
La aceptación voluntaria de disponibilidad/reserva comporta la obligación del perceptor de estar localizable durante el periodo de su recibo, *los laborables las 8 horas comprendidas entre las 22:00 y las 6:00 del siguiente día, y los fines de semana las 24 horas comprendidas entre las 23:00 horas del viernes/sábado hasta las 23:00 horas del sábado/domingo.* ***La Empresa dotará de los medios técnicos que se consideren idóneos para la localización de guardia y/o reserva****.*
El servicio de reserva no se podrá establecer a un mismo trabajador/a más de dos fines de semana consecutivos, del mismo modo, el cómputo total de fines de semana trabajados y de reserva no podrá ser superior al 50% en cómputo trimestral*. (****C.Colectivo Metro Ligero Oeste Madrid17-21, Cód. 28100100012014****).***

Hay convenios que regulan **la disponibilidad para cambiar de horario, turno, o tiempo de descanso** y que también es objeto de compensación económica específica. (por ejemplo, en el convenio colectivo de *Globalia, Mantenimiento Aeronáutico, SLU (cód.: 07002651012008)*

O la vincula a una bolsa de disponibilidad de horas, en las que se recogen los excesos o defectos de jornada, por ejemplo, en el *Convenio Colectivo de la empresa Servicio de Lavandería industrial de Castilla la Mancha S.A., cód.: 45100112012012*.

Todas estas modalidades comparten una potencial alteración de la jornada y/o horario de trabajo. Pero no suponen un aumento de la jornada de trabajo pactada, a no ser que las partes así lo acuerden.

5.4 TIEMPO DE PRESENCIA

Es el tiempo en que la persona trabajadora **está a disposición del empresario,** pero durante el cual **no realiza trabajo efectivo**. La regulación de jornadas especiales incluye y limita para algunas actividades este tiempo de presencia, como en el caso de transportes y trabajo en el mar (RD 1561/1995). También se recoge el tiempo de presencia en la regulación específica del Trabajo doméstico (RD 1620/2011, art.9).

La negociación colectiva tiene un papel importante en la regulación del tiempo de presencia, pudiendo limitar el número de horas y el tiempo de referencia. La actividad en la que hay una mayor regulación de esta figura es en la de transportes.

> *Trabajadores adscritos al grupo profesional personal de movimiento.*
> *1. La regulación de la jornada laboral en los servicios de movimiento y demás actividades directamente vinculadas a la salida y llegada de vehículos, se regularán por lo establecido en el RD 1561/1995 y Reglamento (CE) 561/2006.*
> ***La jornada de trabajo de este colectivo comprende de lunes a domingo, dependiendo de las necesidades del servicio.*** *La distribución irregular de la jornada se efectuará de acuerdo con las previsiones contenidas en el artículo 10 bis del Real Decreto 1561/1995, estableciéndose la misma en un máximo de 48 horas de trabajo efectivo de promedio semanal de acuerdo con el cómputo establecido en el artículo 28.3.a) del II Acuerdo general para las empresas de transporte de mercancías por carretera, sin que en ningún caso pueda exceder de las 60 horas semanales de trabajo efectivo.*
> *En lo referente a la regulación de los tiempos de conducción y descanso, se estará a lo dispuesto en el Reglamento (CE) 561/2006.*
> ***A los efectos del cumplimiento de la jornada máxima anual, semanal o diaria, solo se computará el tiempo de trabajo efectivo, registrado en el tacógrafo como conducción efectiva u otros trabajos auxiliares que se efectúen en relación con el vehículo, excluyéndose expresamente los tiempos de descanso obligatorios en la conducción, así como las posibles pausas de desayuno, comida o café y cualesquiera análogas, que no serán computadas ni como tiempo de trabajo efectivo, ni como tiempo de presencia.***
> ***Las horas de presencia no computarán a efectos de la duración máxima de jornada*** *ordinaria de trabajo, ni para el límite máximo de horas extraordinarias. En este sentido, como consecuencia de las características objetivas de organización del trabajo que concurre en esta actividad, el* ***período máximo de referencia para el cómputo del límite de veinte horas semanales de las horas de presencia será el establecido en el artículo 28.3.a) del II Acuerdo general para las empresas de transporte de mercancías*** *por carretera.*
> ***Serán consideradas como horas de presencia los tiempos de espera*** *para cargar y descargar cuando se conozca de antemano la duración previsible, o efectuar trámites administrativos. En todo caso, no serán consideradas horas de presencia ni de trabajo efectivo:*
> *– Horas de comida, cenas, café y similares, así como la pernoctación.*
> *– Descansos obligatorios de conducción.*
> *– Tiempos de libre disposición del trabajador.*
> *El registro y control se realizará mediante los dispositivos de tacógrafo y seguimiento GPS. En cualquier caso, los medios de control de presencia habilitados, así como el tacógrafo digital, GPS, etc., podrán ser utilizados por la empresa como medios válidos de prueba con fines disciplinarios.*
> *(Agencia de Transportes Robles 19-22, Cód: 90102612012017)*

5.5. GUARDIAS

Las guardias se configuran como el tiempo en que una persona trabajadora (voluntariamente o por asignación de la empresa) debe realizar su prestación laboral fuera de su horario de trabajo habitual.

La guardia, lleva implícita la disponibilidad, para los días en que está fijada. Algunos de los **elementos que forman parte de la negociación** y cuya presencia varía según el convenio de empresa de aplicación son:

- **Tipo** de guardia;
- Determinar si la utilización de las **guardias es permanente o sólo para circunstancias especiales;**
- **Carácter voluntario o no de las guardias.** Y en caso de voluntariedad, criterios para darse de baja por parte de la persona trabajadora;
- **Su cómputo o no como tiempo de trabajo efectivo** (según tipo de guardia);
- **Límites para su consideración como horas ordinarias o extraordinarias;**
- Cómputo del tiempo de desplazamiento en caso de que sea necesario;
- **Tiempo mínimo de comunicación** a las personas trabajadoras afectadas;
- **Medios necesarios para la realización de la guardia** (por ejemplo, medios de comunicación cuando son guardias telefónicas, o medios para comunicarse con la persona trabajadora);
- **Criterios para el desempeño de la guardia** (medio de comunicación, tiempo de respuesta);
- **Límites del número de guardias** por persona trabajadora;
- **Compensación económica** (incluidos desplazamientos y comida cuando proceda). Variaciones en función del período en que se realice la guardia (nocturnas, festivos…).

El servicio de guardia tiene dos componentes:
*– Disponibilidad**: Es el período de tiempo fuera del horario habitual de trabajo, en que el personal afectado estará permanentemente localizable mediante medios de localización remota proporcionados por la Empresa**. El tiempo de repuesta a la llamada será inferior a 15 minutos. La disponibilidad se contabiliza en días en función de la necesidad del servicio.*
*– **Intervención de guardia:** Es el tiempo empleado en la resolución de una incidencia, ya sea de forma remota o presencial, si fuese necesario. Una vez contestada la llamada es cuando empieza a contar el tiempo de la intervención para resolver la incidencia. En caso de no poder superarse remotamente la incidencia, el personal se presentará en el puesto de trabajo/lugar de la incidencia en un período de tiempo no superior al pactado según servicio (contando a partir del momento en que se llegue a la conclusión de no ser posible la solución remota del problema). Los tiempos de desplazamiento se incluyen en el cómputo del tiempo de resolución de la incidencia.*
*Las intervenciones presenciales que requieran desplazamiento, adicionalmente se compensarán, previa la oportuna justificación, con: i) Gastos de desplazamiento desde el domicilio de la persona, ii) Aparcamiento, iii) Gastos de manutención, iv) Compensación horaria. **C.Colectivo de T-Systems ITC Iberia, SAU. Cód.: 0103362012019***

Artículo 23. Servicio de guardias.
*Debido a la naturaleza del servicio a prestar, como complemento a los modos de trabajo mencionados anteriormente se podrán **organizar servicios de guardia que implica la posibilidad de presencia o guardia***

de asistencia telefónica (GAT), *en aquellos depósitos e instalaciones donde sea necesario y en las condiciones que se describen en este Convenio.*

El tiempo empleado en servicios de guardia se considerará como tiempo a disposición de la empresa*. Las guardias se organizarán en base a los horarios de soporte que en cada momento requiriese el servicio.*

Guardia.

Las guardias con posibilidad de presencia se compensarán con el plus correspondiente *al anexo III* ***y no generarán derecho a descanso****. Si durante la realización de esta guardia se requiere la presencia efectiva del trabajador en el depósito o instalación del cliente, se aplicará el régimen establecido para flexibilidad horaria.*

Las personas en situación de guardia deben encontrarse durante la duración de la misma en un entorno que le permita llegar en menos de 1 hora al punto de servicio o reunión designado.

En los casos ***en los que sea necesaria la presencia del trabajador en el depósito o instalación del cliente, se considerarán horas de viaje el desplazamiento desde el momento en que el trabajador abandone su domicilio hasta que regrese al mismo.***

Se abonarán gastos por kilómetros desde el domicilio del trabajador hasta el centro de trabajo y viceversa.

Guardia de asistencia telefónica (GAT).

El personal de asistencia telefónica, prestará servicios de guardia, ***mediante el teléfono o medio proporcionado por la compañía****. Las personas que se encuentren en situación de asistencia telefónica, no tendrán necesidad de desplazarse, pero si deberán atender todas las llamadas que se produzcan durante el tiempo de la guardia, y se compensarán con el plus correspondiente al anexo III****. (Btren Mantenimiento Ferroviario, SA (Barcelona) 2015-2018 (cod.:08101811012017)***

B.3. Guardias y Reservas

B.3.1. Guardias

En los departamentos de mantenimiento, salvo que haya un turno de trabajo, se podrá establecer un servicio de guardia.

Se entiende por servicio de guardia, al equipo humano necesario en relación con siniestros u otras situaciones extraordinarias o urgentes que puedan afectar a la explotación del sistema. Las guardias de lunes a viernes no festivos serán compensadas con 5 euros diarios. Las guardias de sábados domingos y festivos serán compensadas con 15 euros diarios.

El tiempo que el trabajador/a esté de ***guardia no presencial no será considerado como tiempo de trabajo efectivo.***

Cuando un trabajador/a de guardia sea llamado a su puesto de trabajo tendrá la compensación económica establecida para horas urgentes incrementando al tiempo de presencia en dos horas por desplazamiento*. En el caso de los* ***trabajadores nocturnos,*** *tendrá adicionalmente, un descanso equivalente al tiempo que el trabajador/a ha permanecido en su puesto de trabajo, en los términos que marca la legislación vigente.*

Si finalizada la última incidencia de la guardia, se tuviera que incorporar a un turno de trabajo, se respetará la legislación vigente en cuanto a tiempos de descanso entre jornadas y jornada máxima diaria*.*

El servicio de guardia no se podrá establecer a un mismo trabajador/a más de dos fines de semana consecutivos*, del mismo modo un trabajador/a no podrá prestar servicio de guardia más del 50% de los fines de semana en cómputo trimestral. (****C.C. Metro Ligero Oeste Madrid17-21, Cód. 28100100012014****).*

U) Guardias Técnicas

Se entiende por Guardia Técnica la compensación económica fijada para aquellas ***situaciones que establezca la Dirección de la empresa respecto de la disponibilidad de un trabajador perteneciente a colectivos adscritos a niveles salariales entre 1 y 6, ambos inclusive, para su rápida localización y colaboración con las necesidades del servicio, durante una semana natural completa y con independencia del horario laboral que tenga asignado.***

Por su naturaleza, esta situación de Guardia Técnica ***no tendrá, en ningún caso, la consideración de guardia de presencia, ni tampoco computará como tiempo de trabajo****.*

Desde la firma del presente Convenio Colectivo, ***el importe semanal de este concepto se****rá de 290 euros.*

(Con la finalidad de que todos los agentes adscritos a aquellas Secciones en que se realicen "Guardias" ***conozcan sus descansos preasignados con anterioridad a ejercitar, en su caso, su petición de permisos para asuntos propios,*** *durante cada trimestre, se procederá a la publicación de los estadillos de guardias correspondientes de la forma siguiente:*

Al final de cada mes, se publicarán los estadillos de guardias correspondientes al trimestre inmediatamente posterior, excepto la publicación de las guardias correspondientes al mes de enero de cada año que se retrasará un mes; así, a finales de noviembre se publicarán los estadillos de guardias para los meses de enero y febrero; a finales de diciembre, los estadillos de guardias correspondientes al trimestre enero-marzo; a finales de enero, los estadillos de guardias correspondientes al trimestre febrero-abril; y así sucesivamente.
Las peticiones realizadas se tramitarán por riguroso orden de entrada para cada turno y colectivo, y su concesión o denegación será, a ser posible, inmediata y nunca posterior a las 24 horas siguientes a su recepción. En el caso de que la petición se formule con una antelación no superior a 48 horas respecto del día solicitado, la concesión o denegación será siempre inmediata.
*Los agentes a los que se haya concedido permiso para uno o varios días determinados no podrán utilizarlos para cambiarlos consigo mismo o con otro agente, ni podrán renunciar posteriormente a ellos, salvo circunstancias excepcionales, como la concesión posterior de una vacante. (C**. Colectivo de Metro de Madrid 16-19**. Cód.: 28000922011981*

REGULACIÓN DEL SISTEMA DE GUARDIAS
La regulación del sistema de guardias contenida en el presente ANEXO será de aplicación a todos los trabajadores de 20 Minutos Editora S.L. que estén bajo aplicación del presente Convenio Colectivo.
Cuando la Empresa tenga la necesidad de coberturas técnicas, periodísticas, comerciales u otras de cualquier índole relacionadas con las tareas y la actividad de la empresa y fuera del horario laboral de los trabajadores, podrá ofertar un sistema de guardias a los trabajadores de los departamentos donde concurran esas necesidades de cobertura.
*Estas **guardias podrán requerir:***
*1**. Disponibilidad**: consiste en la disponibilidad del trabajador que se encuentre de guardia para la atención inmediata de cualquier incidencia que ocurra en relación con la actividad de la compañía y del departamento al que pertenece el trabajador. El tiempo de disponibilidad corresponde con el horario no laboral del trabajador.*
*2. **Intervención remota**: consiste en la atención y resolución de una incidencia surgida durante el tiempo de disponibilidad, de forma remota, ya sea desde el lugar donde se encuentre el trabajador de guardia o desde un punto de conexión a internet.*
*3. **Intervención con desplazamiento**: consiste en la atención y resolución de una incidencia surgida durante el tiempo de disponibilidad y que requiera el desplazamiento del trabajador de guardia al centro de trabajo o al lugar donde se tenga que atender la incidencia ocurrida.*
***La disponibilidad referida anteriormente será un requisito obligatorio en todas las guardias**, mientras que la intervención, remota o con desplazamiento, será según las incidencias que se deriven durante el periodo de disponibilidad.*
Según las necesidades del departamento que deban ser objeto de cobertura, el sistema de guardias será de dos tipos:
1. Guardia fija: supone la vinculación del trabajador a realizar las guardias correspondientes de forma indefinida.
2. Guardia ocasional: supone la vinculación del trabajador a realizar las guardias correspondientes durante uno o varios días naturales.
La realización de las guardias se gratificará de la siguiente manera.

(C. colectivo "20 Minutos Editora, Sociedad Limitada" Cód. 28101912012017)

2.5 Realización de guardias por circunstancias extraordinarias.

*1. Por circunstancias extraordinarias derivadas de accidentes climatológicos, incendios, graves averías, o circunstancias que, aún previsibles, resulten inevitables y determinen efectos de aumentos sensibles sobre la actividad ordinaria**, las empresas del grupo estarán habilitadas a implementar la realización de guardias en sábados y domingos. Dichas guardias se compensarán con el salario correspondiente a** la jornada diaria, en los términos establecidos en el artículo 31 del presente Convenio de grupo, con el mínimo de 106 euros brutos por jornada completa de trabajo, o alternativamente, en tiempo de descanso.*

*2. A estos efectos, el diferencial de horas **entre las 1.650 de respeto de jornada más reducida de este Convenio de grupo, y hasta el límite de las 1.700 horas de la jornada máxima ordinaria** establecida en el Convenio general vigente, tendrá consideración de horas ordinarias, debiendo ser autorizadas como tales por la Dirección de RR.HH.*
*3. **Se considerarán horas extraordinarias las realizadas a partir del cumplimiento de las 1.700 horas de jornada máxima anual del Convenio general**, siempre que cumplan los requisitos establecidos en la normativa interna para la calificación y control de dichas horas y en todo caso sin perjuicio del régimen especial de flexibilidad horaria establecido en el presente Convenio y la normativa interna de aplicación.* VI C colectivo del grupo de empresas Generali España 17-20. Cód. 90014213012002),2017-2020.

Artículo 25. Guardias.

1. ***Con el fin de que la empresa Servicomtel Telecomunicaciones pueda cumplir los compromisos contraídos con sus clientes, que vienen impuestos por las características propias del servicio contratado, la Dirección de la empresa, podrá establecer un servicio de guarda localizada o presencial durante dos fines de semana****, el cual afectará a todos los grupos profesionales de la empresa, fuera del horario habitual de trabajo de la persona, con el fin de atender las incidencias que pudieran presentarse en los servicios contratados por los clientes y que se consideren necesarios.*

Por razones organizativas, de planificación y de distribución homogénea de la actividad laboral, es interés de la Dirección de la empresa, que ***todos sus empleados puedan realizar dicho servicio de guardia de forma rotativa, de forma que se evite su concentración en sólo unos pocos empleados.***

*En consecuencia****, las personas trabajadoras que cumplan el perfil técnico y de experiencia requerido para el servicio de guardia, podrán adscribirse voluntariamente al mismo, quedando con ello obligadas a su realización por períodos de un año renovables. Si estas personas realizasen de forma regular guardias semanales con una frecuencia promedio de una al mes, quedarán entonces exentos de aplicarles las medidas de distribución irregular de la jornada que se mantenga dicha regularidad.***

En caso de urgente necesidad y siempre debido a causas económicas, técnicas organizativas y de producción, la Dirección de la empresa podrá acordar que las guardias sean obligatorias, durante un período limitado y determinado de tiempo, siempre y cuando se respeten los dos fines de semana libres.

2. En la realización del servicio de guardias ***se respetarán siempre los períodos de descanso entre jornadas y semanal legalmente establecidos.***

3. Sin detrimento del servicio y con la autorización del responsable inmediato, ***las personas trabajadoras*** *que se encuentren adscritas a un mismo servicio,* ***podrán voluntariamente intercambiar su guardia.***

4. Para cada servicio de guardia se pactará un ***calendario de guardia de 6 meses****, procurando distribuir de forma equitativa los fines de semana y festivos entre las personas adscritas a dicho servicio.*

En caso de que cualquiera de los trabajadores de la empresa, adscritos de forma voluntaria al servicio de guardias decida darse de baja en éste, deberá de forma preceptiva preavisar con una antelación mínima de tres meses a la Dirección de la empresa, de manera escrita, con el fin de asegurar el buen funcionamiento interno de los servicios de la empresa.

5. ***Las guardias serán retribuidas con periodicidad mensual, mediante el denominado Plus de Guardias.*** *En ningún caso la hora efectiva de guardia podrá ser retribuida de forma inferior al valor de la hora ordinaria.*

C Colectivo de Servicomtel Telecomunicaciones, SL, Cód. 77100202012018

6. VÍAS PARA LA MODIFICACIÓN DE LA JORNADA DE TRABAJO Y SU DISTRIBUCIÓN

En los epígrafes anteriores se han tratados las fuentes principales de regulación de los distintos aspectos relacionados con el tiempo de trabajo: la legislación y los convenios colectivos, fundamentalmente.

La v**ariación de la jornada pactada, su cuantía y distribución,** puede ser objeto de variación a través de los siguientes procedimientos:

a) Por una **modificación normativa;**
b) **Por acuerdo entre el trabajador y empresario:** por ejemplo, el cambio a una jornada completa desde una jornada parcial. Este tipo de cambio supone una novación del contrato individual de trabajo;
c) **A iniciativa de la persona trabajadora (y con la aceptación del empresario)**: por ejemplo, cuando solicita una adaptación de la jornada por motivos de conciliación (Art. 34.8 ET) o una reducción de jornada (Art.37.4,5,6 y 7) por causas referidas a: cuidado del lactante, neonatos hospitalizados, guarda legal, cuidado de un menor con cáncer o enfermedad grave, con derecho a prestación;
d) Por **decisión unilateral del empresario. Sería el caso de las modificaciones sustanciales de trabajo cuando, no hay acuerdo**. En este caso, y de acuerdo a la norma, la decisión empresarial debe seguir los límites impuestos por la norma;
e) Por **inaplicación de las condiciones establecidas en un convenio colectivo estatutario.** (ET. Art. 41.6, 82.3, 85.3 y Disposición Adicional 9ª). RD 1362/2012 art.19 s;

6.1 MODIFICACIÓN SUSTANCIAL DE LA CONDICIONES DE TRABAJO EN MATERIA DE TIEMPO DE TRABAJO. (E.T. Art.41)

La dirección de la empresa puede decidir modificar la duración de la jornada, el horario y la distribución de la misma o el sistema de trabajo a turno, **siempre que haya causas económicas, técnicas, organizativas o de producción** y relacionadas con la competitividad, productividad u organización técnica debidamente justificadas. Algunos convenios especifican para su ámbito de aplicación el contenido de cada una de esas causas.

En materia de tiempo de trabajo, se consideran modificaciones sustanciales aquellas que afectan a:

a) Jornada de trabajo;

b) Horario y distribución del tiempo de trabajo.

La modificación sustancial puede tener carácter individual o colectivo.

La **modificación sustancial de carácter colectivo** tiene como **requisitos**: el número de personas trabajadoras afectadas según el tamaño de la empresa (no del centro de trabajo) y el tiempo de referencia: en un período de 90 días.

Cuando la **modificación sustancial es de carácter colectivo** que supone un cambio de la jornada, distribución horaria o sistema de turnos, **es obligatorio abrir un período de consultas con los representantes de los trabajadores (ET. Art.41). Es importante vigilar la utilización secuencial de modificaciones sustanciales individuales con el objeto de eludir el período de consultas con la representación de las personas trabajadoras.**

La decisión empresarial tiene carácter ejecutivo, una vez establecido el plazo de preaviso (15 días en el caso de modificación sustancial individual y 7 en las colectivas).

La persona trabajadora, cuando la modificación es individual, **puede impugnar la decisión** (en un plazo de 20 días desde que el empresario le comunicó la modificación adoptada).

Cuando la modificación tiene carácter colectivo y no se alcanza un acuerdo durante el período de consulta, los **representantes de los trabajadores pueden presentar un conflicto colectivo** (RD 17/1997 art.25 LRJS art. 153). Las medidas de conflicto colectivo no son incompatibles con las impugnaciones individuales.

6.2. INAPLICACIÓN DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO

La inaplicación de las condiciones de trabajo pactadas en el convenio colectivo estatutario de aplicación en la empresa se regula en el Estatuto de los Trabajadores: Arts. 41.6, 82.3, 85.3 y Disposición Adicional 9ª y RD 1362/2012 art.19 s.

Las condiciones de trabajo pactadas que pueden dejar de aplicarse en materia de jornada de trabajo son: jornada de trabajo y la distribución del tiempo de trabajo y régimen de trabajo a turnos.

- La inaplicación debe **basarse en causas técnicas, organizativas, productivas;**
- **Debe abrirse un período de consultas**. El procedimiento a seguir es el mismo que en el caso de las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo de carácter colectivo;
- **Las nuevas condiciones pactadas tienen un tope máximo de aplicación:** la vigencia del convenio del que se descuelgan las condiciones de trabajo;
- El **acuerdo debe notificarse a la comisión paritaria del convenio de aplicación**;
- **Se debe proceder a su depósito ante la autoridad laboral competente;**
- No pueden aplicarse las nuevas condiciones con carácter retroactivo;
- En caso de falta de acuerdos **se puede acudir a los medios de solución extrajudicial de conflictos** (mediación y arbitraje) y a la comisión paritaria del convenio si se le han atribuido esas funciones;
- Cabe las **siguientes acciones colectivas frente a los acuerdos** de inaplicación: impugnación de los acuerdos durante el periodo de consultas (a través de **conflicto colectivo**) o **impugnación de los laudos arbitrales** que puedan resultar en los procedimientos de solución extrajudicial de conflictos, ante la jurisdicción social;
- **No caben acciones individuales** frente a las condiciones que resulten de la inaplicación;
- **Se considera falta grave** (RDL 5/2000) la modificación unilateral de las condiciones sustanciales de trabajo recogidas en los convenios colectivos sino se han seguido el procedimiento de inaplicación previsto en la norma.

6.3. LOS ACUERDOS DE EMPRESA

La modificación de la jornada, distribución de la jornada y cualquiera otra disposición relacionada con la jornada de trabajo puede ser modificada (respecto al convenio colectivo de aplicación) a través de los acuerdos de empresa.

Estos acuerdos se conciben como una herramienta para abordar procesos de flexibilización interna pactada con los representantes de los trabajadores.

También pueden ser el **resultado de un proceso de conflicto colectivo** presentado por los representantes o **acuerdos que ponen fin al período de consultas** (como el que se contempla para los procedimientos de modificación sustancial de las condiciones de trabajo colectivas, o de inaplicación del convenio, o la recuperación del permiso obligatorio retribuido).

También **puede haber acuerdos de empresa subsidiarios del convenio colectivo que tratan de suplir la inexistencia en el convenio colectivo de referencia de una regulación sobre una materia concreta**. En concreto, a través de los acuerdos de empresa subsidiarios del convenio colectivo se pueden acordar materias relacionadas con:

- la distribución irregular de la jornada a lo largo del año;
- el límite máximo de la jornada diaria ordinaria, rebasando el límite de las 9 horas de trabajo efectivo.

¿Quiénes pueden negociar estos acuerdos de empresa?

- Los mismos que están legitimados para firmar un convenio de empresa;
- Los representantes de los trabajadores (secciones sindicales y/o delegados de personal o miembros de comité de empresa);
- En el caso de aquellas empresas que no tengan representación (para el caso de los acuerdos en materia de recuperación del permiso retribuido recuperable) pueden formar parte de la mesa negociadora los sindicatos más representativos en el ámbito nacional y/o en el ámbito del sector en el que se inscribe la empresa;
- También en estos casos, se puede formar una comisión ad hoc, formada por trabajadores elegidos de entre y por la plantilla de la empresa.