

# El calendari laboral

Tercera edició de les sessions de Recursos Humans



# QUE ÉS UN CALENDARI?



És un document que tota empresa **ha de tenir visible** a les seves instal·lacions o dependències, en el qual s'inclouï la informació completa referent a la previsió anual de **dies festius, vacances** d'empleats i **dies laborals**.

Es pot incloure també la informació corresponent als horaris que s'utilitzaran anualment en el centre de treball.

# **QUE HA D'INCLoure UN CALENDARI?**

# AMB CARÀCTER GENERAL

# SÍ

**Jornada anual**

**Distribució de dies laborables**

**Festius**

**Descans setmanal**

**Vacances**

**Altres dies inhàbils**

# NO

**Centre de treball**

**Horari**

§ Sentència Tribunal Suprem (Sala de lo Social, Sección 1ª) núm. 547/2016 de 21 juny.

**CCOO + UGT demanaven, via conflicte col·lectiu, que el calendari anual fixés els horaris a fer cada dia laborable i que també hi constés el centre de treball on estaria ubicat el treballador.**

“Por su parte, nuestra sentencia de 20 de julio de 2015 (RJ 2015, 4688) (rec.- 192/2014 ), se remite a la de 18 de septiembre de 2000 (rcud 4240/1999 ), en la que precisamos que **la obligación impuesta al empleador por el art. 34.6º ET (RCL 1995, 997) no impone la publicación de los concretos horarios de trabajo:** “ *Esta obligación venía impuesta en el artículo 4 del Real Decreto 2001/1983 que regulaba la jornada de trabajo y jornadas especiales. Pero éste Decreto quedó derogado por la Ley 11/1994 (RCL 1994, 1422) y por la Disposición Derogatoria Única del RD 1561/1995, de 21 de septiembre (RCL 1995, 2650) . Este último Decreto es el que ha pasado a regular la jornada y no contiene mandato alguno que obligue al empresario a incluir los horarios en el calendario laboral”* , de lo que se concluye que **no cabe exigir al empresario como obligación legal la de incluir los horarios en el calendario** que haya de publicar en cumplimiento del mandato del art. 34.6º ET (RCL 1995, 997)”.

# NO HEM D'INFORMAR DE L'HORARI?

Sí, s'ha d'informar, però en principi no és obligació que ho fem mitjançant el calendari laboral. La durada i distribució de jornada (horaris, torns de treball) és informació que s'ha de donar al treballador. Veurem què diuen els convenis.

§ Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.

## **Artículo 6 Infracciones leves**

*Son infracciones leves:*

**4.** *No informar por escrito al trabajador sobre los elementos esenciales del contrato y las principales condiciones de ejecución de la prestación laboral, en los términos y plazos establecidos reglamentariamente.*

## **Artículo 40 Cuantía de las sanciones**

**a)** *Les lleus, en el grau mínim, amb multes de 70 a 150 euros; en el grau mitjà, de 151 a 370 euros; i en el grau màxim, de 371 a 750 euros.*

# Però... **TAMBÉ S'HA DE MIRAR EL CONVENI**

DEPENDENCIA  
ESTATAL

"El ámbito funcional de aplicación del presente convenio colectivo está constituido por las empresas y establecimientos que ejerzan su actividad en el sector de la atención a las personas dependientes y/o desarrollo de la promoción de la autonomía personal: residencias para personas mayores, centros de día, centros de noche, viviendas tuteladas, servicio de ayuda a domicilio y teleasistencia. Todo ello cualquiera que sea su denominación y con la única excepción de aquellas empresas cuya gestión y titularidad correspondan a la administración pública.

Igualmente quedan afectadas por este convenio las divisiones, líneas de negocio, secciones u otras unidades productivas autónomas dedicadas a la prestación del servicio del ámbito funcional, aun cuando la actividad principal de la empresa en que se hallen integradas sea distinta o tenga más de una actividad perteneciente a diversos sectores productivos.

Quedan expresamente excluidas del ámbito de aplicación de este convenio las empresas que realicen específicos cuidados sanitarios como actividad fundamental, entendiéndose esta exclusión, sin perjuicio de la asistencia sanitaria a las personas residentes y usuarias, como consecuencia de los problemas propios de su edad y/o dependencia."

SAD

"Queden afectades per aquest Conveni totes les empreses que prestin serveis **d'atenció domiciliària en la comunitat autònoma de Catalunya.**

L'atenció domiciliària és el conjunt organitzat d'accions que es realitzen bàsicament a la llar de la persona i/o família, dirigides a proporcionar atencions personals, ajuda a la llar i suport social a aquelles persones i/o famílies amb dificultats de desenvolupament o d'integració social o manca d'autonomia personal, amb l'objecte de promoure una millor qualitat de vida a les persones usuàries, potenciant la seva autonomia personal i unes condicions adients de convivència en el seu propi entorn familiar i sociocomunitari"

GERCAT

"L'àmbit funcional d'aplicació del present Conveni col·lectiu està constituït per les empreses i/o establiments que exerceixin la seva activitat principal en els següents àmbits del sector de l'atenció a les persones dependents i/o desenvolupament de la promoció de l'autonomia personal: residències per a persones grans, centres de dia, centres de nit, habitatges tutelats, sempre que **no tinguin conveni col·lectiu propi** i que acreditin uns **ingressos habituals i continuats superiors al 60 % de la seva facturació per aquesta activitat provinents de l'Administració Pública**. Tot això qualsevol que sigui la seva denominació, i amb la **única excepció d'aquelles empreses quina gestió i titularitat correspongui a l'Administració Pública**.

A aquests efectes, es tindrà en compte la facturació ordinària (sense computar facturació extraordinària com per exemple derivada del Covid-19) per aquesta activitat, provinent del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies (o Departament que assumeixi en el futur aquestes competències), tancada a data 31 de desembre de l'any natural anterior per a cada any natural de vigència del Conveni.

Romandran expressament excloses de l'àmbit d'aplicació d'aquest Conveni les empreses que realitzin específica assistència sanitària com activitat fonamental, entenent aquesta exclusió sense perjudici de l'assistència sanitària a les persones residents i usuàries com a conseqüència dels problemes propis de la seva edat i/o dependència.

Tot això sense perjudici d'allò establert a la Disposició Final 1ª del present Conveni" (No s'inclou dins l'àmbit funcional del present Conveni aquelles empreses que prestin com activitat principal serveis d'atenció domiciliària en la Comunitat Autònoma de Catalunya).



# Però... **TAMBÉ S'HA DE MIRAR EL CONVENI**



## **DEPENDÈNCIA ESTATAL**

- Torns
- Horaris



## **GERCAT**

- Torns
- Horaris



## **SAD CATALUNYA**

- Dies de treball, incloent el temps dedicat a la coordinació
- Horaris
- Jornada diària

**ON S'HA DE  
COLOCAR EL  
CALENDARI?**

## **ESTATUT DELS TREBALLADORS**

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

## **LLEI INFRACCIONS I SANCIONS SOCIALS**

**6.1.** No exponer en lugar visible del centro de trabajo el calendario laboral vigente.

***Infracció lleu.***

## **CONVENI COL·LECTIU**

**SAD Catalunya.**  
Sí que hi ha regulació.

**Dependència estatal.**  
Sí que hi ha regulació.

**GERCAT**  
Sí que hi ha regulació.

# TAMBÉ S'HA DE MIRAR EL CONVENI



## **DEPENDÈNCIA ESTATAL**

- S'ha d'exposar al taulell d'anuncis



## **GERCAT**

- S'ha d'exposar al taulell d'anuncis



## **SAD CATALUNYA**

- S'ha de lliurar a cada treballador/a un calendari de treball individualitzat

# PARITÀRIA CONVENI DEPENDÈNCIA ESTATAL ANTERIOR

Acta 12, sol·licitud 150

Desde la Federación de emplead@s públicos de UGT Granada, consultamos a la comisión del VII Convenio marco estatal de Servicios de Atención a las Personas Dependientes y Desarrollo de la Promoción de la Autonomía Personal.

1º.- Es obligatorio entregar a l@s trabajador@s los turnos anuales a final de Enero?

**Solicitud nº 150.- FESP-UGT. Granada.**

1º.- No, según el art. 39 se entrega “una copia, con una semana de antelación, a la representación unitaria o sindical del personal para su exposición en el tablón de anuncios”, no a los trabajadores.

# **QUAN S'HA D'EFECTUAR EL CALENDARI?**

## DEPENDÈNCIA ESTATAL

- En el primer mes de cada any
- Podrà ser revisable trimestralment
- El calendari de **vacances** s'ha d'elaborar abans de la finalització del primer trimestre de cada any i, en tot cas, amb un mínim de dos mesos del començament del mateix

## GERCAT

- En el primer mes de cada any
- Podrà ser revisable trimestralment
- El calendari de **vacances** s'ha d'elaborar abans de la finalització del primer trimestre de cada any i, en tot cas, amb un mínim de dos mesos del començament del mateix

## SAD CATALUNYA

- Al principi de cada any.
- Incloent les **vacances** a l'efecte de còmput, però s'hauran de ratificar entre el treballador i l'empresa amb una antelació mínima de dos mesos abans del seu gaudi, tal com preveu l'Estatut dels treballadors.
- Els quadres de vacances es fixaran públicament en el primer mes del segon trimestre natural de l'any.

# **QUI ELABORA EL CALENDARI?**



<p>EMPRESARI</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Té la facultat i a l'hora l'obligació de fer-lo</li> </ul>
<p>REPRESENTANTS DELS TREBALLADORS</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Si n'hi ha</li> </ul>
<p>Treballadors/es</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Són els receptors</li> </ul>

# COM?

Anualment.

Consulta amb els representants legals dels treballadors.

Emissió d'informe previ dels representants legals dels treballadors. **Informe preceptiu, no vinculant.**

No és una negociació formal (no fa falta constitució de mesa negociadora, intercanvi de documentació, etc.)

## I si no l'emeten?

Si l'empresa l'ha demanat i en termini raonable no obté l'informe, està lliure de responsabilitat i pot fixar el calendari proposat.

## I si no el demano?

El calendari podria ser anul·lat per defecte de procediment i es podria imposar una sanció administrativa per infracció de drets als RLT.



**QUE DIU LA  
LLEI?**

§ Real Decret 1561/1995, de 21 de setembre, sobre jornades especials de treball.

***Disposició adicional tercera. Competencia de los representantes de los trabajadores en materia de jornada.***

*Sin perjuicio de las competencias reconocidas a los representantes de los trabajadores en materia de jornada en el Estatuto de los Trabajadores y en el presente Real Decreto, éstos tendrán derecho a:*

**a)** *Ser consultados por el empresario y emitir informe con carácter previo a la elaboración del calendario laboral a que se refiere el apartado 6 del artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores.*

**b)** *Ser informados mensualmente por el empresario de las horas extraordinarias realizadas por los trabajadores, cualquiera que sea su forma de compensación, recibiendo a tal efecto copia de los resúmenes a que se refiere el apartado 5 del artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores.*



**I EL  
CONVENI?**

**SAD**

Una vegada aprovats els calendaris laborals individuals, aquests es comunicaran als representants dels treballadors i als delegats sindicals si n'hi ha.

**DEPENDÈNCIA / GERCAT**

Tot això, prèvia negociació amb la representació unitària o sindical del personal, lliurant una còpia, **amb una setmana d'antelació**, a la representació unitària o sindical del personal per la seva exposició al tauler d'anuncis.

# PARITÀRIA CONVENI DEPENDÈNCIA ESTATAL ANTERIOR

## Acta 7, sol·licitud 91

2- Referente al Art 39 del actual convenio sobre los calendarios laborales anuales que dice lo siguiente:

*En el primer mes de cada año, se elaborará por la empresa un calendario laboral con turnos y horarios que podrá ser revisable trimestralmente. Todo ello, previa negociación con la representación unitaria o sindical del personal, entregando una copia, con una semana de antelación, a la representación unitaria o sindical del personal para su exposición en el tablón de anuncios.*

Por parte de la empresa nos hacen entrega de unos calendarios con unos horarios y un listado de personas ficticias, que no sabemos si esas personas existen en la empresa o no, porque no hay nombres y apellidos como nos entregaban en años anteriores y, que de esta manera ya cumplen con el Art antes mencionado.

Por nuestra parte entendemos que la empresa nos tienen que facilitar unos calendarios laborales tras la previa negociación con la representación del personal y con contenido que nos permita realizar nuestro trabajo sindical y no en el formato que nos entregan, de esta manera nos es imposible realizar nuestra función sindical. Con lo cual entendemos que ese formato no se ajusta a lo que dice el convenio en el Art 39 y en el Art 64 ET apartado 6.

### **Solicitud nº 91.- Sección Sindical CCOO Televida Servicios S.L.U.**

1.- No le corresponde una nueva licencia ya que el hecho causante es la hospitalización.

2.- Para la elaboración del calendario laboral anual es imprescindible la previa negociación, aunque no tiene por que ser nominativo.

# PARITÀRIA CONVENI DEPENDÈNCIA ESTATAL ANTERIOR

Acta 24, sol·licitud 258

Desde la Sección Sindical de CCOO ante esta situación, solicitamos la intervención de esta paritaria con el fin de su mediación en este "conflicto" con una resolución que nos diga si la Empresa tiene la obligación de entregar a la RLT los calendarios con nombres y apellidos de cada trabajador/a o no tiene dicha obligación.

Esta parte entiende que esos calendarios tal cual nos entrega la empresa, imposibilita realizar nuestro trabajo sindical, impidiendo de esta manera a la RLT el control y seguimiento del cumplimiento de la legislación vigente.

A si mismo esta parte entiende que si la Dirección de Empresa nos hace la entrega de dichos calendarios con nombres y apellidos de cada trabajador/a, no incumple ninguna normativa debido a que la RLT tiene la obligación del sigilo profesional.

**Solicitud nº 258.- Sección sindical CCOO Televida Servicios S.L.U.**

Sin acuerdo.

# PARITARIA CONVENI DEPENDENCIA ESTATAL

Acta 8, sol·licitud 101

**Solicitud nº 101.- Entrega calendarios, ingreso de vacantes, descanso semanal en vacaciones, días compensatorios de trabajo festivos**

A la primera cuestión: La empresa, en efecto, ha de facilitar a la representación legal de los trabajadores los calendarios de turnos y horarios en los términos recogidos en el artículo 39.1, aunque no está obligada a hacerlo de forma nominal.

# COM S'ELABORA UN CALENDARI?

# PAS 1: S'AGAFA UN FULL EN BLANC I ES COLOQUEN TOTS ELS DIES

	dimarts	dimecres	dijous	divendres	dissabte	diumenge	dilluns	dimarts	dimecres	dijous	divendres	dissabte	diumenge	dilluns	dimarts	dimecres	dijous	divendres	dissabte	diumenge	dilluns	dimarts	dimecres	dijous	divendres	dissabte	diumenge	dilluns	dimarts	dimecres	TOTAL HORES								
Gener		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	0,0						
Febrer					1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	0,0						
Març					1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	0,0			
Abril								1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	0,0	
Maig			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31				0,0		
Juny						1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30			0,0	
Juliol	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31						0,0		
Agost				1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31				0,0	
Setembre							1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30			0,0
Octubre		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31						0,0	
Novembre					1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30				0,0	
Desembre						1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31			0,0

0,00 (1)

Vacances	30,00 (2)
Diferència	-1.772,00

Jornada anual 1.772,00 art. 37

Vacances\* 30 dies naturals art. 39 \*Pendent confirmar dies.

Festius laborables 14+1 1 dia té el caràcter de recuperable

IT

Més hores

Menys hores

Llicències

Llicèn.forma

Llicèn. Conv 4 dies AP art. 52+DT 1a

Dies compensació festius

Signatura empresa

Signatura treballador/a



# PAS 2: ES COLOQUEN ELS FESTIUS

**14 + 1**

**1 dia té el caràcter de recuperable (a triar entre el 6/1, el 21/4, el 24/06 o 26/12)**

DIA	FESTIVITAT
1 de gener	Any Nou
6 de gener	Epifania del senyor
18 d'abril	Divendres Sant
21 d'abril	Dilluns de Pasqua
1 de maig	Festa del Treball
24 de juny	Sant Joan
15 d'agost	L'Assumpció de la Verge
11 de setembre	Festa Nacional de Catalunya
1 de novembre	Tots Sants
6 de desembre	Dia de la Constitució
8 de desembre	Inmaculada concepció
25 de desembre	Nadal
26 de desembre	Sant Esteve

**+ 2 FESTIUS PER LOCALITAT**

	dimarts	dimecres	dijous	divendres	dissabte	diumenge	dilluns	dimarts	dimecres	dijous	divendres	dissabte	diumenge	dilluns	dimarts	dimecres	dijous	divendres	dissabte	diumenge	dilluns	dimarts	dimecres	dijous	divendres	dissabte	diumenge	dilluns	dimarts	dimecres	dijous	divendres	dissabte	diumenge	dilluns	dimarts	dimecres	TOTAL HORES		
Gener		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31							0,0	
Febrer					1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28							0,0	
Març					1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31					0,0
Abril								1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30			0,0
Maig			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31						0,0	
Juny					1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30					0,0	
Juliol	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31							0,0		
Agost				1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31					0,0	
Setembre							1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30			0,0	
Octubre		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31						0,0		
Novembre					1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30					0,0	
Desembre						1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31			0,0	

0,00 (1)

Vacances	30,00 (2)
Diferència	-1.772,00

(1) Jornada anual 1.772,00 art. 37

(2) Vacances\* 30 dies naturals art. 39 \*Pendent confirmar dies.

Festius labo 14+1 1 dia té el caràcter de recuperable

IT

Més hores

Menys hores

Llicències

Llicèn.forma

Llicèn. Conv 4 dies AP art. 52+DT 1a

Dies compensació festius

Signatura empresa

Signatura treballador/a

## POT UN TREBALLADOR TREBALLAR UN FESTIU?

# SÍ

## Però...

- ❖ Ha de percebre el plusos corresponents
- ❖ Ha de tenir un dia substitutori

# PARITÀRIA CONVENI DEPENDÈNCIA ESTATAL

Acta 8, sol·licitud 101

A la tercera qüestió: Per cada jornada realitzada en dia festiu se disfrutarà de un descans compensatori de un dia laborable, que no serà considerat com a temps de treball, respectant el nombre total de hores efectives senyalades en este conveni

Audiència Nacional, sentència 132/2015, de 24 de juliol:

*"Todos los trabajadores, sea cual sea la duración de su contrato, tienen derecho a disfrutar de esos días de fiesta, y si por necesidades de la empresa no pueden hacerlo deben serles compensados.*

*Del relato de hechos probados se desprende que la jornada máxima anual del convenio es de 1792 horas de trabajo efectivo, ya sea en turno partido o continuo, y , en relación a los festivos, el artículo 44 tan sólo contempla dos festivos de especial significación (los días de Navidad y Año Nuevo) y su compensación con descanso en día distinto, debiendo prosperar la demanda porque sin perjuicio del cumplimiento de la jornada establecida en el Convenio Colectivo , es de aplicación el artículo 37.2 de ET, como norma de derecho necesario que fija la Ley Estatal.*

*Se impone, por consiguiente, la estimación de la primera pretensión de la demanda, puesto que los trabajadores tienen derecho a disfrutar de 14 festivos, que tendrán carácter retribuido y no recuperable y en el supuesto de que por razones de la actividad de la empresa como las que concurren en el sector de residencias de personas mayores en el que se precisa prestar asistencia todo el año, **estos festivos deberán ser compensados con descanso en día distinto**".*



# FESTIUS ESPECIALS

## DEPENDENCIA ESTATAL

Nadal (inici torn de nit del 24 al 25 fins finalització del torn de tarda del 25) i any nou (inici torn de nit del 31 a l'1 fins finalització torn de tarda de l'1)

El 31 cau en diumenge: el dia substitutori ja el fixa l'Administració (i es cobrarà segons taula salarial), però el 31 se segueix cobrant com a festiu especial

## SAD

El personal que presti serveis el 25 de desembre i l'1 de gener serà compensat amb dues jornades de descans equivalents (una corresponent al festiu i una altra per l'especial significat del dia).


El segon dia lliure es considerarà efectivament treballat. Si no es compensa, s'haurà de liquidar segons el valor establert.

## GERCAT

Nadal (inici torn de nit del 24 al 25 fins finalització del torn de tarda del 25) i any nou (inici torn de nit del 31 a l'1 fins finalització torn de tarda de l'1)

El 31 cau en diumenge: el dia substitutori ja el fixa l'Administració (i es cobrarà segons taula salarial), però el 31 se segueix cobrant com a festiu especial

## PAS 3: ES COLOQUEN LES VACANCES



**Com hem dit...**

### DEPENDÈNCIA ESTATAL/GERCAT

El calendari de **vacances** s'ha d'elaborar abans de la finalització del primer trimestre de cada any i, en tot cas, amb un mínim de dos mesos del començament del mateix

### SAD CATALUNYA

Les vacances s'han de ratificar entre el treballador i l'empresa amb una antelació mínima de dos mesos abans del seu gaudi. Es fixaran públicament dins del primer mes del segon semestre



**MENTRES... COM "PENDENTS DE CONFIRMAR"**

<b>DEPENDÈNCIA /GERCAT</b>	<b>SAD</b>
30 dies naturals	22 dies laborables
<p>Preferentment juny, juliol, agost i setembre            Un període de 30 dies o dos de 15 dies            (per més fraccions ha d'haver-hi acord            entre empresa i personal i aprovació de la            representació sindical)</p>	<p>Dins de l'any natural o (a petició del            treballador i amb acord) algun període curt            al mes de gener</p>
<p>Rotació anual en els diferents mesos per            antiguitat (si fracciona, només pot escollir            el primer)</p>	
<p>El primer dia d'inici de vacances NO pot            ser un dia de descans setmanal</p>	



	dimarts	dimecres	dijous	divendres	dissabte	diumenge	dilluns	dimarts	dimecres	dijous	divendres	dissabte	diumenge	dilluns	dimarts	dimecres	dijous	divendres	dissabte	diumenge	dilluns	dimarts	dimecres	dijous	divendres	dissabte	diumenge	dilluns	dimarts	dimecres	TOTAL HORES							
Gener		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	0,0					
Febrer					1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	0,0					
Març					1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	0,0		
Abril								1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	0,0
Maig		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31				0,0		
Juny						1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30		0,0	
Juliol	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31					0,0		
Agost				1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31			0,0	
Setembre							1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30		0,0
Octubre		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31				0,0		
Novembre				1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30			0,0		
Desembre						1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	0,0	

0,00

Vacances	30,00
Diferència	-1.772,00

Jornada anu	1.772,00	art. 37
Vacances*	30 dies naturals	art. 39 *Pendent confirmar dies.
Festius labo	14+1	1 dia té el caràcter de recuperable
IT		
Més hores		
Menys hores		
Llicències		
Llicèn.forma		
Llicèn. Conv	4 dies AP	art. 52+DT 1a
Dies compensació festius		

Signatura empresa

Signatura treballador/a

## PAS 4: INTRODUÏM LA JORNADA

	<p><b><u>SAD</u></b></p> <p><b>1665 hores anuals</b></p> <p><b>37 hores setmanals</b></p>	
--	---	--

	<p><b><u>DEPENDÈNCIA/GERCAT</u></b></p> <p><b>1772 hores anuals</b> <b>(ajuda a domicili 1735)</b></p>	
--	--	--



CVE-DOGC-A-24095063-2024

## ALTRES DISPOSICIONS

### DEPARTAMENT D'EMPRESA I TREBALL

**RESOLUCIÓ EMT/1089/2024, de 22 de març, per la qual es disposen la inscripció i la publicació de l'Acord parcial de la Comissió Negociadora del Conveni col·lectiu autonòmic de Catalunya del sector de l'atenció a la gent gran (GERCAT) (codi de conveni núm. 79100235012021).**

Tercer.- Es procedeix a donar nova redacció a l'article 37.1 del Conveni, que quedarà redactat de la següent forma, deixant idèntic la resta de l'article esmentat:

37.1.- Normes comunes

S'estableix una jornada màxima anual de treball efectiu, ja sigui en torn partit o continu, especificada per a cada exercici i cada un dels sectors inclosos en aquest Conveni:

Any 2024

Ajuda a domicili: 1747 hores

Resta d'àmbits: 1784 hores

A partir de l'any 2025

Ajuda a domicili: 1735 hores

Resta d'àmbits: 1772 hores

# PARITÀRIA CONVENI DEPENDÈNCIA ESTATAL

Acta 7, sol·licitud 89

“El convenio solo establece una jornada máxima anual, no mensual”

# PARITÀRIA CONVENI DEPENDÈNCIA ESTATAL

Buenos días.

Desde el Comité de empresa de Teleasistencia Tunstall Televida Ayuntamiento de Madrid, nos ponemos en contacto con Ustedes para resolver una duda respecto al art.39 "Jornada y horario de trabajo" del VIII Convenio Marco Estatal de Servicios de Atención a las Personas Dependientes y Desarrollo de la Promoción de la Autonomía Personal.

Para realizar los calendarios anuales de trabajo de 2024, necesitamos aclaración sobre la jornada máxima anual de trabajo efectivo que se establece para el año 2024 y que disminuye en 8h el número de horas de trabajo anuales respecto al año 2023.

La duda que planteamos es, si estás 8 horas menos se computan como una jornada completa menos de trabajo al año o como una modificación diaria al horario de entrada o salida de los trabajadores aleatoriamente hasta restar estas 8horas en el año.

Quedamos a la espera de respuesta.

Gracias.

## ACTA Nº 5 DE LA COMISIÓN PARITARIA DE INTERPRETACIÓN DEL VIII DEL CONVENIO ESTATAL DE SERVICIOS DE ATENCIÓN A LAS PERSONAS DEPENDIENTES Y DESARROLLO DE LA PROMOCIÓN DE LA AUTONOMÍA PERSONAL

**Solicitud nº 54.- Jornada y horario de trabajo.**

Sin acuerdo.

# PARITÀRIA CONVENI GERCAT

En primer lloc amb la reducció de 8h anuals de calendari per el 2024 i 12h anuals per el 2025 (un total de 20 hores en 2 anys), el nostre conveni caduca a finals del 2023, com quedaria afectat això amb el GERCAT. Al 2024, hem de fer 8h menys al calendari?

**Consulta núm. 22: Presentada per Sílvia García Lluçà, en la seva qualitat de delegada/secretària del comitè (CCOO) del centre de treball de l'empresa COLISEE BARCELONA SANT JORDI, que s'annexa a l'acta**

**RESPOSTA:**

1.- Respecte a la reducció de jornada que el Conveni Estatal preveu pels exercicis 2024 i 2025, cal tenir en compte que aquests exercicis excedeixen de l'àmbit temporal del present Conveni, i per tant no es pot resoldre la consulta.

## **Per això hem de tenir en compte...**

- a) Descansos diaris i jornada màxima diària
- b) Descansos setmanals i jornada màxima setmanal
- c) Elements que tenen la consideració de “temps de treball”
- d) Altres



## DESCANSOS DIARIS I JORNADA MÀXIMA DIÀRIA

- ✓ Mínim de **12 hores** entre el final d'una jornada i el començament de la següent
- ✓ No més de **9 hores** diàries d'hores ordinàries de treball efectiu, llevat acord entre l'empresa i la representació unitària o sindical dels treballadors (conveni Dependència/GERCAT permet acord directament amb el personal si no hi ha representació legal dels treballadors).
- ✓ En contractes a temps parcial, aquesta jornada màxima diària s'aplica en la proporció a la jornada especificada al contracte a temps parcial.
- ✓ Els treballadors menors de 18 anys no poden fer més de 8 hores diàries de treball efectiu, incloent, si escau, el temps dedicat a la formació i, si treballen per a diversos ocupadors, les hores realitzades amb cada un d'ells.



# ERRORS TÍPICS

Dilluns	Dimarts	Dimecres	Dijous	Divendres	Dissabte	Diumenge
7:30 a 12:00 i 13:30 a 21:00	7:30 a 12:00 i 13:30 a 21:00			7:30 a 12:00 i 13:30 a 21:00		

**10 h y  
mitja**



Més de 9 hores sense acord (12)  
No respecta descans entre jornades

# A MÉS... AL CONVENI SAD...

- ❖ Jornades seran de dilluns a divendres, llevat que siguin jornades especials per cobrir serveis de dissabtes i festius.
- ❖ Les jornades han de ser en **horari diürn**:
  - Entre les 7 hores i les 22 hores a l'estiu
  - Entre les 7 i les 21 hores a l'hivern
  - Les jornades a temps parcial en dissabtes, diumenges i festius començaran a les 8
- ❖ Les jornades partides requereixen acord (revisable a l'any de vigència) i el temps de treball no pot dividir-se cada dia en més de dues fraccions de temps (i la interrupció no pot ser superior a dues hores, excepte pacte individual amb el treballador).
- ❖ El temps de desplaçament entre l'últim domicili abans de la interrupció i el primer després d'ella, computen com a temps de treball efectiu.
- ❖ Les jornades a temps parcial seran continuades quan siguin inferiors a 25 hores setmanals (només podran ser partides quan sobrepassin aquest llindar però entre les 25 i les 34 hores només podrà ser partida si el treballador ho accepta)
- ❖ A més, hi ha jornades especials per a l'atenció de serveis que requereixin una atenció especial (necessiten contracte de durada determinada per a la realització d'una obra o servei determinat o un contracte indefinit amb el servei identificat) on es pot pactar una jornada i horari diferent
- ❖ Es pot modificar o alterar la jornada diària i l'horari del treballador en una franja que no sobrepassi en dues hores en una jornada **parcial** o una hora en jornades a temps complet (màxim 80 hores anuals)

# I SI FA UNA "GUÀRDIA"?

**Plus de disponibilitat:** *“Les empreses voluntàriament podran establir torns de disponibilitat que tindran sempre caràcter de voluntarietat per part del personal. Aquell treballador o treballadora que voluntàriament s'aculli a aquesta modalitat tindrà l'obligació d'estar localitzable durant la jornada a fi d'acudir a qualsevol requeriment que pugui haver a conseqüència d'una situació d'urgència específica. En cap cas es podran superar les hores establertes en el torn a cobrir. El personal està obligat a atendre el telèfon mòbil o aparell cercapersones hi ha personar-se en el seu lloc de treball o al domicili de la persona usuària que se li indiqui, en el temps més breu possible, temps que serà acordat en cada àmbit amb la representació unitària o sindical del personal. Serà computat com a temps de treball des del moment que va ser requerida fins a 30 minuts després de finalitzat el servei. En cap cas podrà excedir de 30 minuts el temps que discorre des que es produeix el requeriment fins a la presència en el servei requerit. Si el treballador o treballadora preveu que trigarà més de 30 minuts a personar-se, ho ha de comunicar immediatament a l'empresa.”*

Sentència núm. 1410/2017 de 20 de juny del TSJ del País Basc: *“La posibilidad exclusiva de que el descanso entre jornadas se reduzca de las doce horas viene condicionado por la excepcionalidad que haya previsto el legislador, y en tal sentido la Directiva comunitaria faculta para que existan excepciones. Las mismas, dentro de nuestro Ordenamiento, se regulan en el reglamento ya citado de 21-9-1995. Si acudimos al mismo, no encontramos supuestos que queden excepcionados o amparados por una regla distinta a la general. El art. 20 del RD se refiere a trabajos de puesta en marcha y cierre de los demás, pero no a actividades de mantenimiento. Tampoco podemos incluir el supuesto que contempla la Cláusula Adicional Sexta del Convenio Colectivo dentro de los trabajos a que alude la impugnación del recurso y que se han previsto en el art. 35 , 3 ET, pues no se trata de la prevención o reparación de siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes. Estos responden a la denominada fuerza mayor y lo que se está contemplando en el conflicto actual son situaciones en que se requiere al personal de mantenimiento en una continuidad de su jornada, o al menos este es el texto que está recogiendo en la Disposición Adicional Sexta que se cuestiona. Como decimos, no nos encontramos ante ninguno de los casos que, a modo de excepción, pueden ser catalogados como situaciones al margen o con un régimen especial respecto a la norma indisponible (esta es la de 12 horas de descanso entre jornadas). De lo que se trata es de que el equipo de mantenimiento continúa realizando su actividad fuera de su jornada, y supera el margen de las 24 horas. En estos casos, **los trabajadores de mantenimiento tienen derecho a 12 horas de descanso, y ello es independiente del pacto, pues se trata de un derecho indisponible que el negociador social no puede vulnerar.** El que con anterioridad se haya fijado un margen temporal inferior, por supuesto, en nada influye, o que el arco de 9 horas quede pactado en el Convenio Colectivo tampoco supone la legitimación para vulnerar el margen indisponible”.*

**b**

# DESCANSOS SETMANALS I JORNADA MÀXIMA SETMANAL

**DEPENDÈNCIA  
GERCAT**

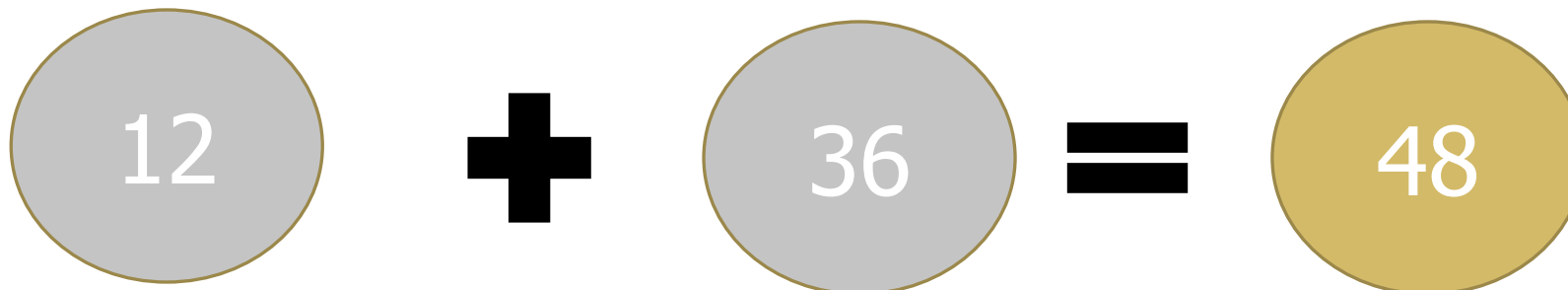
- **36 hores** de descans setmanal sense interrupció
- Obligació que una setmana de cada quatre, el descans sigui **diumenge** (excepte treballadors contractats específicament per cap de setmana)
- **Modificable mitjançant PACTE entre empresa i representació sindical o unitària dels treballadors (o treballadors en defecte d'aquests).**

**SAD**

- **37 hores** setmanals de MITJANA
- **No més de 40 hores setmanals**
- Prestació de dilluns a divendres (excepte jornades establertes per cobrir serveis de dissabtes i festius)
- Durada mínima de les jornades a temps parcial de 20 hores setmanals, llevat que es justifiquin jornades inferiors (mínim 12 hores setmanals, excepte contractes a temps parcial per caps de setmana o persones en pluriocupació o pluriactivitat).

Audiència Nacional, sentència 131/2009, de 26 d'octubre:

*"La Sala acuerda: -Estimar la demanda y declarar el derecho de los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del V Convenio Marco Estatal de Servicios de Atención a las Personas Dependientes y Desarrollo de la Promoción de la Autonomía Personal, a disfrutar en todo caso, de manera real y efectiva, **diferenciada e independiente, de los descansos semanal (treinta y seis horas ininterrumpidas) y diario (doce horas)**, aun sin solución de continuidad entre ambos, **sin que en ningún supuesto el tiempo de descanso diario pueda quedar solapado por el tiempo de descanso semanal o subsumido**, computado o mixtificado dentro de éste. Condenamos a las empresas demandadas a estar y pasar por esta declaración."*



# ERRORS TÍPICS

41 h

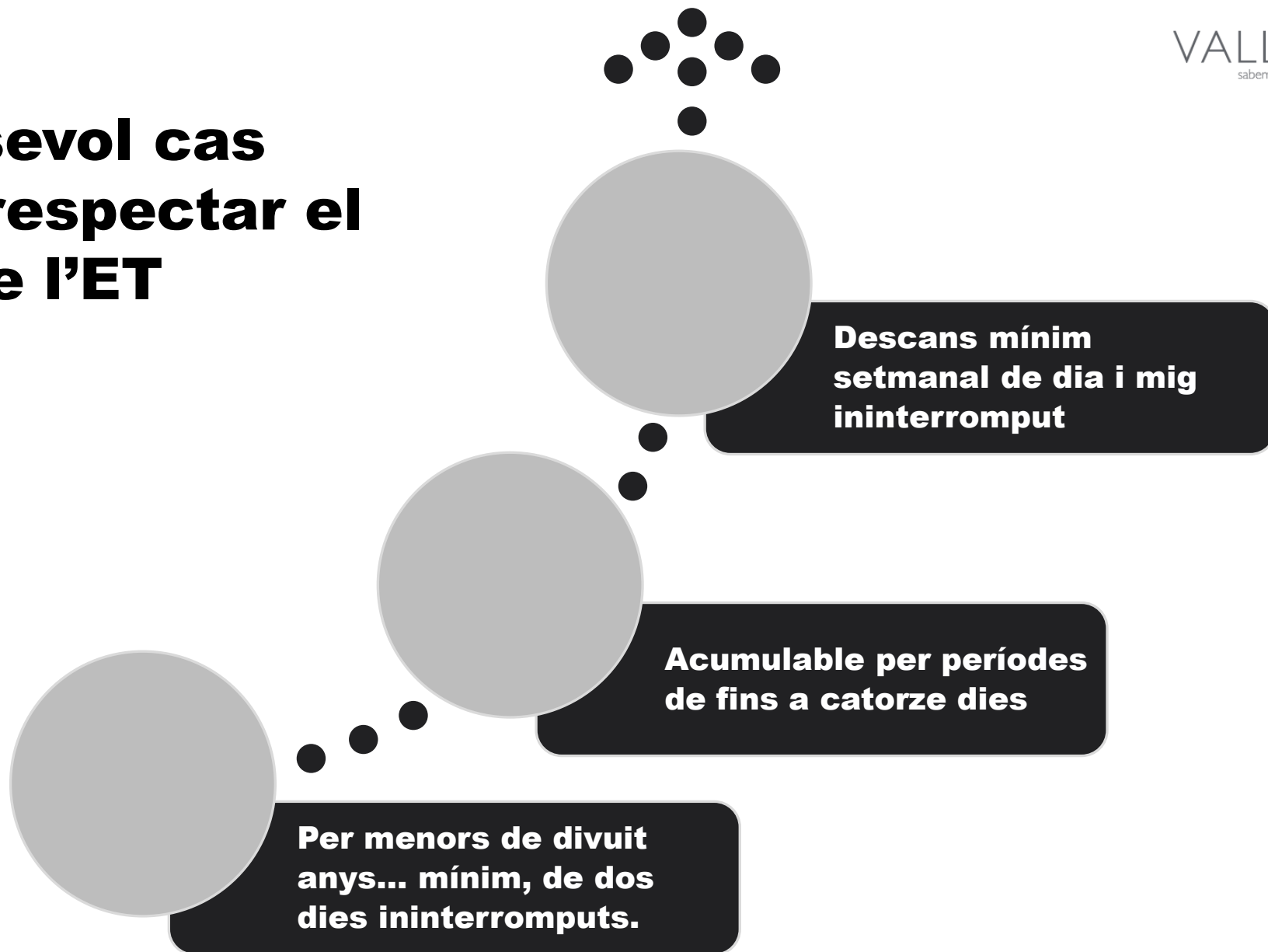
Dilluns	Dimarts	Dimecres	Dijous	Divendres	Dissabte	Diumenge
7 a 14:00	7 a 14:00	7 a 14:00	7 a 14:00	7 a 14:00	DESCANS	7 a 14:00

Dilluns	Dimarts	Dimecres	Dijous	Divendres	Dissabte	Diumenge
7 a 14:00	7 a 14:00	7 a 14:00	7 a 14:00	7 a 14:00	DESCANS	DESCANS



No respecta el descans diari i setmanal del conveni (12 + 36)

# **En qualsevol cas s'ha de respectar el mínim de l'ET**

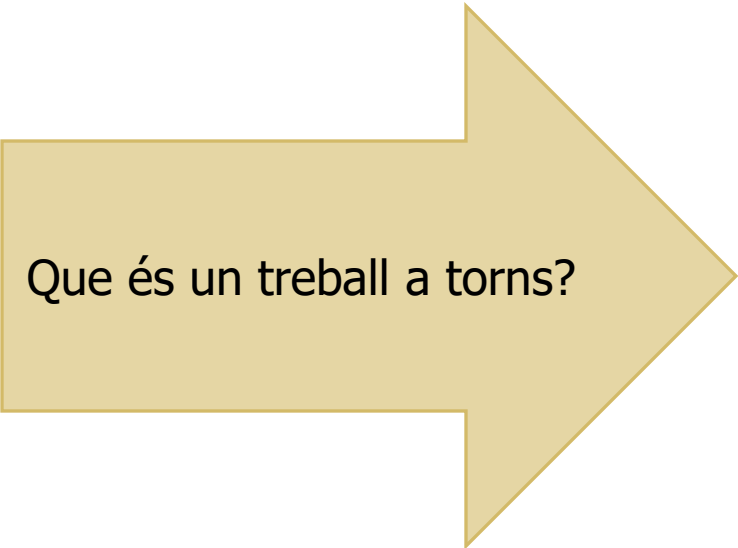


# **Reial decret 1561/1995, de 21 de setembre, sobre jornades especials de treball.**

## Article 19. Treball a torns.

1. A les empreses en què es realitzin activitats laborals per equips de treballadors en règim de torns, i quan així ho requereixi l'organització del treball, es pot acumular per períodes de fins a quatre setmanes el mig dia del descans setmanal previst a l'apartat 1 de l'article 37 de l'Estatut dels Treballadors, o separar-lo del corresponent al dia complet perquè en gaudeixi un altre dia de la setmana.
2. En les empreses esmentades, quan en canviar el treballador de torn de treball no pugui gaudir del descans mínim entre jornades establert a l'apartat 3 de l'article 34 de l'Estatut esmentat, es pot reduir aquest, en el dia que així passi, fins a un mínim de set hores, compensant-se la diferència fins a les dotze hores establertes amb caràcter general els dies immediatament següents.





Que és un treball a torns?

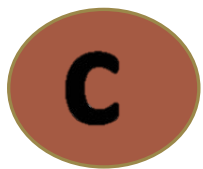
Art. 36.3 ET

“Es considera treball a torns tota forma d’organització del treball en equip segons la qual els treballadors ocupen successivament els mateixos llocs de treball, segons un cert ritme, continu o discontinu, implicant per al treballador la necessitat de prestar els seus serveis en hores diferents en un període determinat de dies o de setmanes”

## **RD 2001/1983, art. 47:**

*“Quan, excepcionalment i per raons tècniques o organitzatives, no es pugués gaudir el dia de festa corresponent o, si escau, de descans setmanal, l'empresa estarà obligada a abonar al treballador, a més dels salaris corresponents a la setmana, l'import de les hores treballades el dia festiu o en el període de descans setmanal, incrementades en un 75 per 100, com a mínim, excepte descans compensatori”.*





## ELEMENTS QUE TENEN LA CONSIDERACIÓ DE “TEMPS DE TREBALL”

### SAD

Desplaçaments de servei a servei

Coordinacions

Pauses pel descans (20 min si fa 6 o més hores continuades)

### DEPENDÈNCIA/GERCAT

Descans (15 min si jornada excedeix de 6 hores continuades). Té la consideració de temps de treball efectiu.

## Desplaçaments

PROBLEMÀTIC: Sentència de 10 de setembre de 2015 del Tribunal de Justícia de la Unió Europea.

- Com a norma general, el temps de desplaçament fins al lloc de prestació de serveis no es pot considerar temps de treball, ja que el treballador té la llibertat d'escollir on vol instal·lar el seu domicili i, per tant, decidir quina distància està disposat a recórrer diàriament per anar a la feina.
- Això canvia quan els treballadors perden aquesta llibertat. Segons el TJUE això passa, per exemple, quan l'empresa decideix unilateralment suprimir els centres de treball territorials (que abans en tenia). Per aquest motiu, el Tribunal valora que el temps que els treballadors, que no tenen un centre de treball habitual o fix, dediquen diàriament a desplaçar-se des del seu domicili fins al centre del primer i del darrer client que els assigna l'empresa sí que s'ha de considerar temps de feina.
- Ara bé, aquesta sentència té també forces peculiaritats, com ara el fet que anteriorment s'iniciés el còmput de la jornada comptabilitzant des que els treballadors s'incorporaven al centre de treball de l'empresa (des d'on havien d'anar al client) i que després es tanquessin aquests centres; que els treballadors havien de recórrer distàncies molt diferents d'un dia a un altre (i a vegades força llargues) per acudir al client; que l'empresa exercia un control dels treballadors a través d'un telèfon mòbil on rebien el dia anterior el full de ruta diària dels diferents centres que havien de visitar cada jornada amb els horaris en què s'havien de presentar davant dels clients, etc.

1 Tenen un centre de treball habitual i fix

La seva jornada començaria quan arribessin al centre (encara que després anessin a clients)

2 Els que no en tenen

en aquest cas, hi hauria el risc que es determinés que la seva jornada comença a computar quan surten de casa.

3 Els que tenen centre de treball habitual, però, tot i així, hi ha dies que van a clients i ells voluntàriament decideixen no passar pel centre

Polèmic.

TRIBUNAL SUPREM: sentència d'1 de desembre de 2015:

*"El examen comparativo del supuesto sometido a la consideración de la Sala y el resuelto por STJUE, C-266/14 **revela la existencia de grandes diferencias entre ambos**, lo que conduce a que la interpretación dada por dicho Tribunal al artículo 2, punto 1, de la Directiva 2003/88/CE, no resulte de aplicación al asunto ahora debatido.*

*En efecto, en el asunto Tyco Integrated Security SL se había procedido al cierre de las oficinas abiertas en diferentes provincias -la actividad de la empresa se desarrolla en la mayoría de las provincias españolas- adscribiendo a todos los trabajadores a las oficinas centrales de Madrid, realizando su trabajo en la zona territorial a la que están adscritos, que comprende la totalidad o parte de la provincia en la que trabajan o, en ocasiones, varias provincias. Se desplazan en un vehículo de la empresa, desde su domicilio a los centros donde han de realizar las tareas de instalación, siendo la distancia muy variable, en ocasiones hasta de 100 KM, debiendo asimismo desplazarse una o varias veces a la semana a las oficinas de una agencia logística de transporte para recoger aparatos, piezas y material. La empresa calcula la duración de la jornada diaria contabilizando el tiempo transcurrido entre la hora de llegada al centro del primer cliente del día y la hora de salida del centro del último cliente, mientras que, con anterioridad al cierre de las oficinas provinciales, la empresa calculaba la jornada desde la entrada en las mencionadas oficinas para retirar el vehículo.*

*En el asunto ahora examinado no consta que concurren ninguna de estas circunstancias, ya que no se ha acreditado que los trabajadores deban acudir desde su domicilio al domicilio del usuario -Fundamento de derecho octavo, párrafo tercero-, ni que la distancia al mismo pueda alcanzar hasta 100 KM, ni que los domicilios a los que han de acudir se encuentren en diferentes provincias, ni que con anterioridad se iniciara el cómputo de la jornada contabilizando desde que se incorporaban al centro de trabajo de la empresa.*

*No obstante la no aplicación al supuesto debatido de lo resuelto por la STJUE C-266/14, **se pone de relieve la conveniencia de que las partes negocien la regulación de los gastos de desplazamiento en este concreto supuesto**".*

# ERRORS TÍPICIS

Sentència núm. 4496/2017, de 7 de juliol, del TSJ de Catalunya:

“el tiempo de comida y el tiempo de cena no se puede considerar como descanso sino para comer y con la disponibilidad para el servicio ya que ha quedado acreditado que tenía que comer y cenar en el centro de trabajo y si había alguna urgencia tenían que realizarla, lo que determina el que se haya de computar como tiempo de trabajo efectivo”.





## ALTRES

### DEPENDÈNCIA/GERCAT

- ✿ 10% jornada irregular
- ✿ No es pot fraccionar una jornada més de dos períodes
- ✿ Temps parcial han de tenir jornada continuada (excepte jornades de més de 24 h/set. dissabte, diumenge, festius i jornades especials)
- ✿ Normes especials per ajuda a domicili
- ✿ S'han de facilitar (en la mesura del possible) canvis de torn per acompanyament a consultes mèdiques de familiars menors o dependents fins 1r grau

### SAD

- Es pot modificar o alterar la jornada diària i l'horari del treballador en una franja que no sobrepassi en **dues** hores en una jornada **parcial** o una hora en jornades a temps complet (màxim 80 hores anuals)
- La flexibilitat de les jornades a temps parcial no podrà excedir cada dia la mitjana corresponent a la seva jornada setmanal en més d'un 10% (excepte hores complementàries).
- No es poden realitzar excessos de jornada si hi ha treballadors que deuen hores i les puguin recuperar
- L'excés o defecte de jornada generats en els mesos de gener a novembre de l'any corrent s'ha de regularitzar com a màxim a 31 de desembre de cada any. L'excés o defecte d'hores generat durant el mes de desembre, podrà ser compensat fins al 31 de gener de l'any següent.

# PARITÀRIA CONVENI DEPENDÈNCIA ESTATAL

**ACTA Nº 5 DE LA COMISIÓ PARITARIA DE INTERPRETACIÓ  
DEL VIII DEL CONVENIO ESTATAL DE SERVICIOS DE ATENCIÓ A  
LAS PERSONAS DEPENDIENTES Y DESARROLLO DE LA  
PROMOCIÓ DE LA AUTONOMÍA PERSONAL**

## **Jornada y horario de trabajo.**

La jornada podrá ser distribuida por la empresa de forma irregular en un porcentaje del 10% existan o no picos de trabajo, respetando todo lo establecido respecto a la jornada de trabajo tanto en el convenio como en el E.T.



# PRÀCTICA 1.

## Exemple (**Conveni SAD Catalunya**):

1. Jornada: 1665 hores/any en una mitja de 37 h/setmanals (màxim 40 h/setmanals). Art. 23.
2. Horari: 7-22h horari diürn estiu / 7-21h horari diürn hivern. Art. 23.
3. Descans: 20 minuts si es fan 6 o més hores continuades. Temps efectiu de treball. Art. 23.
4. Vacances: 22 dies laborables. Art. 24.
5. AAPP: 2 dies. Art. 33.k).

	dimarts	dimecres	dijous	divendres	dissabte	diumenge	dilluns	dimarts	dimecres	dijous	divendres	dissabte	diumenge	dilluns	dimarts	dimecres	dijous	divendres	dissabte	diumenge	dilluns	dimarts	dimecres	dijous	divendres	dissabte	diumenge	dilluns	dimarts	dimecres	TOTAL HORES						
Gener		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	152,5				
Febrer					1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	146,0				
Març					1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	153,5	
Abril							1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	147,0
Maig			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	152,5			
Juny						1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	146,0	
Juliol	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31			7,5			
Agost				1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	146,0		
Setembre						1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	153,5	
Octubre		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31			167,5		
Novembre				1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30			146,0	
Desembre						1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	147,0

1.665,00 (1)

Vacances	30,00 (2)
Diferència	0,00

	dimarts	dimecres	dijous	divendres	dissabte	diumenge	dilluns	dimarts	dimecres	dijous	divendres	dissabte	diumenge	dilluns	dimarts	dimecres	dijous	divendres	dissabte	diumenge	dilluns	dimarts	dimecres	dijous	divendres	dissabte	diumenge	dilluns	dimarts	dimecres	TOTAL HORES						
Gener		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	155,0				
Febrer					1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	148,0				
Març					1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	155,5	
Abril							1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	148,5
Maig		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31			155,0		
Juny						1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	148,0	
Juliol	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31				7,5		
Agost				1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	148,0		
Setembre							1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	155,5
Octubre		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31			170,0		
Novembre				1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30		148,0		
Desembre						1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	148,5

1.687,50 (1)

Vacances	30,00 (2)
Diferència	22,50

	dimarts	dimecres	dijous	divendres	dissabte	diueneg	dilluns	dimarts	dimecres	dijous	divendres	dissabte	diueneg	dilluns	dimarts	dimecres	dijous	divendres	dissabte	diueneg	dilluns	dimarts	dimecres	dijous	divendres	dissabte	diueneg	dilluns	dimarts	dimecres	dijous	divendres	dissabte	diueneg	dilluns	dimarts	dimecres	TOTAL HORES	
Gener	X	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	X	X	X	X	X	155,0	
Febrer	X	X	X	X	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	X	X	X	X	X	148,0	
Març	X	X	X	X	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	X	X	155,5	
Abril	X	X	X	X	X	X	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	X	X	148,5
Maig	X	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	X	X	X	X	155,0		
Juny	X	X	X	X	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	X	X	148,0		
Juliol	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	X	X	X	X	7,5			
Agost	X	X	X	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	X	X	148,0		
Setembre	X	X	X	X	X	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	X	X	155,5	
Octubre	X	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	X	X	X	X	170,0		
Novembre	X	X	X	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	X	X	X	148,0		
Desembre	X	X	X	X	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	X	X	126,0	

	1.665,00 (1)
Vacances	30,00 (2)
Diferència	0,00

# PRÀCTICA 2.

## Exemple (**Conveni estatal dependència/GERCAT**):

1. Jornada: 1772 hores/any. Art. 39 dependència, 37 GERCAT. (Ajuda a domicili: 1735 hores/any).
2. Descans: 15 minuts si es fan 6 o més hores continuades. Temps efectiu de treball. Art. 39 dependència; 37 GERCAT
3. Setmanal de 36 hores (1,5 dies ininterromputs). Art. 40 dep.; 38 GERCAT
4. Un diumenge obligatòriament cada 4 setmanes. Art. 40. dep.; 38 GERCAT
5. Vacances: 30 dies naturals (juny-setembre). Art. 41 dep.; 39 GERCAT
6. es pot acordar fer 2 períodes de 15 dies.
7. AAPP: 4 dies. Art. 53 dep.; 50 GERCAT.

## Exemple 1: Jornada de dilluns a divendres (dll a dj 8 hores, div. 6,5 hores)

	dimarts	dimecres	dijous	divendres	d'issabte	d'umenge	dilluns	dimarts	dimecres	dijous	divendres	d'issabte	d'umenge	dilluns	dimarts	dimecres	dijous	divendres	d'issabte	d'umenge	dilluns	dimarts	dimecres	dijous	divendres	d'issabte	d'umenge	dilluns	dimarts	dimecres	TOTAL HORES							
Gener		1	2	3	4	5	6	7	8	8,0	8,0	8,0	6,5																			160,5						
Febrer					1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	154,0					
Març					1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	162,0		
Abril								1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	155,5
Maig			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31			160,5		
Juny						1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30		154,0	
Juliol	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31				8,0			
Agost				1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31		154,0		
Setembre							1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30		162,0
Octubre		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31				176,5		
Novembre				1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30			154,0		
Desembre						1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	155,5	
																																		1.756,50	(1)			
																																			30,00	(2)		
																																				-15,50		



## Exemple 2: Setmana curta/Setmana llarga (jornada 9 hores)

	dimarts	dimecres	dijous	divendres	d'issa bte	d'iumenge	dilluns	dimarts	dimecres	dijous	divendres	d'issa bte	d'iumenge	dilluns	dimarts	dimecres	dijous	divendres	d'issa bte	d'iumenge	dilluns	dimarts	dimecres	dijous	divendres	d'issa bte	d'iumenge	dilluns	dimarts	dimecres	TOTAL HORES							
Gener		1 9,0	2 9,0	3	4	5 9,0	6 9,0	7 9,0	8 9,0	9	10	11	12	13	14 9,0	15 9,0	16 9,0	17	18	19 9,0	20 9,0	21 9,0	22 9,0	23 9,0	24	25	26	27 9,0	28 9,0	29 9,0	30	31	162,0					
Febrer					1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	144,0					
Març					1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	162,0		
Abril								1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	162,0
Maig		1 9,0	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	153,0					
Juny					1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	162,0			
Juliol	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	9,0						
Agost				1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	153,0			
Setembre							1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	162,0	
Octubre		1 9,0	2 9,0	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	162,0					
Novembre				1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	153,0				
Desembre						1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	171,0	
																																		1.755,00 (1)				
																																			Vacances 30,00 (2)			
																																			Diferència -17,00			



## Exemple 2: Setmana curta/Setmana llarga (jornada 9 hores)

	dimarts	dimecres	dijous	divendres	dissabte	diumenge	dilluns	dimarts	dimecres	dijous	divendres	dissabte	diumenge	dilluns	dimarts	dimecres	dijous	divendres	dissabte	diumenge	dilluns	dimarts	dimecres	dijous	divendres	dissabte	diumenge	dilluns	dimarts	dimecres	TOTAL HORES						
Gener		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	162,0				
Febrer					1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	144,0				
Març					1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	162,0	
Abril							1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	162,0
Maig		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	153,0				
Juny					1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	162,0		
Juliol	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	9,0					
Agost				1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	153,0		
Setembre							1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	162,0
Octubre		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	162,0				
Novembre				1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	153,0			
Desembre						1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	188,0

1.772,00 <sup>(1)</sup>

Vacances 30,00 <sup>(2)</sup>

Diferència 0,00

## Exemple 2: Setmana curta/Setmana llarga (jornada 9 hores)

	dimarts	dimecres	dijous	divendres	dissabte	diumenge	dilluns	dimarts	dimecres	dijous	divendres	dissabte	diumenge	dilluns	dimarts	dimecres	dijous	divendres	dissabte	diumenge	dilluns	dimarts	dimecres	dijous	divendres	dissabte	diumenge	dilluns	dimarts	dimecres	TOTAL HORES					
Gener		1 9,0	2 9,0	3	4 9,0	5 9,0	6 9,0	7 9,0	8 9,0	9 9,0	10 1g	11	12 6g	13 9,0	14 9,0	15 9,0	16 9,0	17	18	19 9,0	20 9,0	21 9,0	22 9,0	23 9,0	24	25	26	27 9,0	28 9,0	29 9,0	30	31	162,0			
Febrer					1 9,0	2 9,0	3 9,0	4 9,0	5 9,0	6 9,0	7	8	9	10 9,0	11 9,0	12 9,0	13 9,0	14	15	16 9,0	17 9,0	18 9,0	19 9,0	20 9,0	21	22	23	24 9,0	25 9,0	26 9,0	27 9,0	28		144,0		
Març					1 9,0	2 9,0	3 9,0	4 9,0	5 9,0	6 9,0	7	8	9	10 9,0	11 9,0	12 9,0	13 9,0	14	15	16 9,0	17 9,0	18 9,0	19 9,0	20 9,0	21	22	23	24 9,0	25 9,0	26 9,0	27 9,0	28	29 9,0	30 9,0	31	162,0
Abril							1 9,0	2 9,0	3 9,0	4	5	6	7	8 9,0	9 9,0	10 9,0	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20 21	22 9,0	23 9,0	24 9,0	25	26 9,0	27 9,0	28 9,0	29 9,0	30	162,0
Maig		1 9,0	2 1m	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25 9,0	26 9,0	27 9,0	28 9,0	29	30	31		153,0		
Juny					1 9,0	2 9,0	3 9,0	4 9,0	5 9,0	6	7	8	9	10 9,0	11 9,0	12 9,0	13 9,0	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23 24i	24 9,0	25 9,0	26 9,0	27 9,0	28 9,0	29 9,0	30	162,0	
Juliol	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31			9,0		
Agost				1	2 9,0	3 9,0	4 9,0	5 9,0	6 9,0	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	153,0	
Setembre						1 9,0	2 9,0	3 9,0	4 9,0	5	6	7	8	9	10	11 9,0	12 9,0	13 9,0	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	162,0
Octubre		1 9,0	2 9,0	3	4 9,0	5 9,0	6 9,0	7 9,0	8 9,0	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31			162,0	
Novembre				1 9,0	2 9,0	3 9,0	4 9,0	5 9,0	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	153,0	
Desembre					1 9,0	2 9,0	3 9,0	4 9,0	5	6 25d	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26 9,0	27	28	29	30	31	188,0
																											1.772,00	(1)								
																											Vacances	30,00	(2)							
																											Diferència	0,00								





### Exemple 3: Jornada amb acord per superar les 9 hores diàries

	dimarts	dimecres	dijous	divendres	d'issa bte	d'iume nge	dilluns	dimarts	dimecres	dijous	divendres	d'issa bte	d'iume nge	dilluns	dimarts	dimecres	dijous	divendres	d'issa bte	d'iume nge	dilluns	dimarts	dimecres	dijous	divendres	d'issa bte	d'iume nge	dilluns	dimarts	dimecres	dijous	divendres	d'issa bte	d'iume nge	dilluns	dimarts	dimecres	TOTAL HORES	
Gener		1 11,0	2 11,0	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31							176,0
Febrer					1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28							154,0
Març					1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31				154,0
Abril								1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30		165,0
Maig			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31						176,0
Juny						1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30			176,0	
Juliol	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31						11,0		
Agost				1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31				110,0	
Setembre							1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30		165,0	
Octubre		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31						165,0	
Novembre				1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30					176,0	
Desembre						1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31		144,0	
																																					1.772,00 (1)		
																																					Vacances	30,00 (2)	
																																						Diferència	0,00



## **LÍMIT: NO ES PODEN MODIFICAR SUBSTANCIALMENT LES CONDICIONS**

Els canvis substancials només es poden efectuar:

- Amb l'acord del treballador (si és un canvi individual, ja que si la modificació afecta molts treballadors potser no serà suficient amb això i caldrà tramitar un procediment col·lectiu de modificació) o,
- Seguint el procediment específic de l'article **41 de l'Estatut dels Treballadors** (o un despenjament de conveni si són condicions recollides a un conveni col·lectiu). Si afecta molts treballadors, ha de seguir-se una tràmits específics per ser **col·lectiu** (10 en empreses de menys de 100 treballadors; 10% en empreses de 100 a 300; 30 en més de 300).

Tindran la consideració de modificacions substancials de les condicions de treball, entre d'altres, les que afectin les matèries següents:

- a) Jornada de treball.
- b) Horari i distribució del temps de treball.
- c) Règim de treball a torns
- d) Sistema de remuneració i quantia salarial
- e) Sistema de treball i rendiment.
- f) Funcions, quan excedeixin els límits que preveu l'article 39 per a la mobilitat funcional.

La sentència del Tribunal Suprem de 10 d'octubre de 2005 va declarar que fer entrar temporalment una persona mitja hora abans i sortir mitja hora després, en principi no era un canvi substancial.

## Trabajo plantea que los empleados libren más horas en 2025 debido al retraso en el acuerdo para la reducción de jornada

20MINUTOS | NOTICIA | 28.09.2024 - 13:04H

- El Ministerio espera poder alcanzar un acuerdo y reducir la jornada este mismo año.
- La negociación para reducir la jornada sigue atascada con los sindicatos movilizados contra la patronal.



37,5 horas semanales

### Fecha límite para reducir la jornada laboral: buenas noticias para los trabajadores

- El cambio beneficiará a más de 12 millones de trabajadores y vendrá acompañado de otras novedades
- Trabajo renuncia a imponer la semana laboral de 38,5 horas este año y el salto será a las 37,5 horas en 2025
- Así quedarán los sueldos cuando entre en vigor la reducción de la jornada laboral
- Trabajo plantea que los empleados libren más horas en 2025 por la demora en la reducción de jornada



marco del di3logo social, de reducci3n de la jornada laboral legal m3xima de las vigentes 40 horas semanales de media en c3mputo anual –1826 horas– a 37,5 horas semanales de media en c3mputo anual –1712 horas– afectar3a exclusivamente a los sectores y empresas con jornadas laborales entre ambas cifras y no a los que est3n por debajo



**En principi afectar3, per3 cal esperar**

# GRÀCIES



**Alba Sánchez Bestuè**

[www.vallbe.cat](http://www.vallbe.cat)

VALLBÈ  
sabem com fer-ho

**acra**  
Associació Catalana de  
Recursos Assistencials