

# CALENDARI LABORAL



## QUÈ?

Document que tota empresa ha de tenir visible a les seves instal·lacions o dependències, en el qual s'inclogui 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.

## INCLUSIONS

Jornada anual  
Distribució de dies laborables  
Festius  
Descans setmanal  
Vacances  
Altres dies inhàbils

## EXCLUSIONS

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)** *Las leves, en su grado mínimo, con multas de 60 a 125 euros; en su grado medio, de 126 a 310 euros; y en su grado máximo, de 311 a 625 euros.*

## 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.

**Oficines i despatxos.**

Sí que hi ha regulació.

## CONTINGUT DELS CONVENIS:

### § SAD CATALUNYA (DOGC 19.03.2015)

**Calendaris anuals individuals: al principi de cada any**, l'empresa haurà de lliurar a cada treballador/a un calendari de treball individualitzat, en el qual constin: els **dies de treball**, incloent el temps dedicat a la coordinació, així com els **descansos** i **dies festius previstos** (incloent les **vacances** a l'efecte de còmput, però que 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). Les empreses podran distribuir en el calendari anual la jornada de **37 hores setmanals de mitjana de manera que en cap cas s'excedeixin les 40 hores setmanals ni la jornada total anual de 1665 hores**. També constarà en aquest calendari com és la **jornada diària**, així com l'**horari** segons la franja horària corresponent. Una vegada aprovats els calendaris laborals individuals, aquests es comunicaran als representants dels treballadors i als delegats sindicals si n'hi ha. Es consideren com **temps efectiu de treball amb caràcter general, els desplaçaments de servei a servei, les coordinacions i la pausa per al descans**. Art. 24.

## CONTINGUT DELS CONVENIS:

### § SAD CATALUNYA (DOGC 19.03.2015)

**Jornada:** 1665 hores/any en una mitja de 37 h/setmanals (màxim 40 h/setmanals). Art. 24.

**Horari:** 7-22h horari diürn estiu / 7-22h horari diürn hivern. Art. 24.

**Descans:** 20 minuts si es fan 6 o més hores continuades. Temps efectiu de treball. Art. 24.

**Vacances:** 30 dies naturals. Art. 25.

**AAPP:** 2 dies. Art. 34.1.

## CONTINGUT DELS CONVENIS:

### § DEPENDÈNCIA ESTATAL (BOE 18.05.2012)

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. Art. 37.

El **calendario de vacaciones** se elaborará **antes de la finalización del primer trimestre** de cada año y, en todo caso, con un mínimo de dos meses del comienzo del mismo. Art. 39.



## CONTINGUT DELS CONVENIS:

### § DEPENDÈNCIA ESTATAL (BOE 18.05.2012)

**Jornada:** 1792 hores/any. Art. 37. (Ajuda a domicili: 1.755 hores/any).

**Horari:** 7-22h horari diürn. Art. 37.

**Descans:** 15 minuts si es fan 6 o més hores continuades. Temps efectiu de treball. Art. 37.  
Setmanal de 36 hores (1,5 dies ininterromputs)  
Un diumenge obligatòriament cada 4 setmanes.

**Vacances:** 30 dies naturals (juny-setembre). Art. 39.  
es pot acordar fer 2 períodes de 15 dies.

**AAPP:** 4 dies dels quals 2 s'hauran de recuperar fins que el PIB no superi el 2%. Art. 52 + DT 1a.

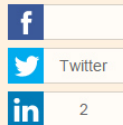
## La AIReF eleva al 3,3% la estimación de crecimiento de España en 2016



El presidente de la AIReF, José Luis Escrivá. | PDÁVILA | EXPANSION

POR EXPANSIÓN.COM/EP  
Actualizado: 31/10/2016 12:39 horas

0 comentarios



La Autoridad Independiente de Responsabilidad Fiscal (AIReF) ha elevado en una décima, hasta el 3,3%, la previsión de crecimiento de la economía española en 2016, después de conocer que el PIB creció un 0,7% en tasa intertrimestral durante el tercer trimestre, según el dato avanzado del Instituto Nacional de Estadística (INE).



Además, la AIReF pronostica, con los datos disponibles hasta este momento, que el PIB crecerá un 0,74% en el cuarto trimestre del año, con lo que la economía española crecerá en el conjunto de 2016 un 3,3%, el mayor crecimiento desde que se inició la crisis económica, ya que superaría el 3,2%

### ÚLTIMA HORA

- 12:25** El TSJC rech Catalá testifi el 9N
- 12:23** BBVA mejor crecimiento c española al 3 2,5% en 201
- 12:20** La OCDE pr económico es y la eurozona

convo  
12ª Ec  
Premi  
Funda  
Rands

presen  
tu can  
hasta el :  
de 2017



- Inicio
- Gabinete prensa
- Toda la información estadística del INE
- Notas de prensa
- Calendario semanal de notas de prensa
- Calendario completo
- cifras INE Boletín informativo
- más INE Revista digital
- Síguenos en Twitter
- RSS Noticias

### Crecimiento en volumen (Base 2010)

Año	Tasa anual (en %)
2015 (A)	3,2
2014 (P)	1,4
2013	-1,7
2012	-2,9
2011	-1,0
2010	0,01
2009	-3,6
2008	1,1
2007	3,8
2006	4,2
2005	3,7
2004	3,2
2003	3,2
2002	2,9
2001	4,0
2000	5,3
1999	4,5
1998	4,3
1997	3,7
1996	2,7

(A) Avance  
(P) Provisional  
(PE) Primera Estimación

## CONTINGUT DELS CONVENIS:

### § OFICINES I DESPATXOS (DOGC 5.08.2013)

Comprendrà la **distribució anual de la jornada**, dels **dies de treball**, les **hores diàries**, els dies **festius**, **descansos setmanals** i **altres dies inhàbils**, sense superar, en cap cas, la citada jornada laboral ordinària en còmput anual assenyalada en l'article anterior.

L'empresa elaborarà anualment l'esmentat calendari laboral d'acord amb les següents regles:

- a) L'empresa comunicarà als representants dels treballadors si n'hi haguessin, o als treballadors, una **proposta** de calendari.
- b) La representació legal dels treballadors, en un termini **màxim de 15 dies**, emetrà un **informe** previ respecte de la proposta de l'empresa.
- c) Valorat l'informe de la representació dels treballadors, l'empresa **fixarà el calendari definitiu** que haurà de ser exposat en un **lloc visible** en cada centre de treball.

Les empreses distribuïran els horaris concrets de treball amb la participació, legalment prevista, dels representants dels treballadors.

Amb un preavis mínim de 10 dies, les empreses, per raons imprevistes i justificades, podran augmentar la jornada fins a dues hores diàries durant un màxim de 50 dies a l'any, i disminuir-la en compensació, amb els mateixos límits i pel mateix temps.

En el supòsit de desacord, les parts se sotmeten expressament al Tribunal Laboral de Catalunya, per al previ i preceptiu tràmit de conciliació.

El **calendari de vacances** es fixarà en cada empresa. El període de vacances es determinarà de comú acord entre l'empresa i la representació legal dels treballadors **dins dels quatre primers mesos de l'any**. En cas de desacord, se sotmetrà aquest calendari als procediments de conciliació i arbitratge del Tribunal Laboral de Catalunya.

## CONTINGUT DELS CONVENIS:

### § OFICINES I DESPATXOS (DOGC 5.08.2013)

**Jornada:** 1772hores/any. Art. 28.

**Descans:** Diari de 12 hores.

Setmanal de 48 hores ininterrompudes

**Vacances:** 23 dies laborals (maig-setembre). Art. 31.

## QUI?

Els que intervenen en l'elaboració del calendari són tant l'empresari com els representants legals dels treballadors, si n'hi ha.

Per l'empresari resulta tant una facultat com una obligació, com ja hem vist abans.

En última instància, el receptor és el treballador.

## COM?

Anualment.

Consulta amb els representants legals dels treballadors.

Emissió d'informe previ dels representants legals dels treballadors.

**Informe preceptiu, no vinculant.**

## 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.

## INTERVENCIÓ DE LA RLT.

§ 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.*

- De què s'ha d'informar?
- És una negociació formal (constituïó de mesa negociadora, intercanvi de documentació, etc.)?
- Quan s'ha de demanar l'informe?

## PRÀCTICA.

És freqüent l'ús de plantilles però sempre cal tenir clar la informació obligatòria a incloure-hi. **QUÈ?**

Exemple (Conveni SAD Catalunya):

- 1. Jornada:** 1665 hores/any en una mitja de 37 h/setmanals (màxim 40 h/setmanals).
- 2. Horari:** 7-22h horari diürn estiu / 7-22h horari diürn hivern. Art. 24.
- 3. Descans:** 20 minuts si es fan 6 o més hores continuades. Temps efectiu de treball.
- 4. Vacances:** 30 dies naturals.
- 5. Festius 2017:** 14+1.
- 6. AAPP:** 2 dies.

DIA	FESTIVITAT
6 de gener	Reis
14 d'abril	Divendres Sant
17 d'abril	Dilluns de Pasqua
1 de maig	Festa del Treball
5 de juny	2ª Pasqua
24 de juny	Sant Joan
15 d'agost	L'Assumpció de la Verge
11 de setembre	Festa Nacional de Catalunya
25 de setembre	Mercè
12 d'octubre	Festa Nacional d'Espanya
1 de novembre	Tots Sants
6 de desembre	Dia de la Constitució
8 de desembre	La Immaculada
25 de desembre	Nadal
26 de desembre	Sant Esteve



# CALENDARI LABORAL

	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	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	156,0	
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					170,0	
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			141,0	
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						163,0		
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					155,0	
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			155,5	
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					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				140,0	
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			155,5
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						155,5	
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			125,5	

1.665,00 /

Vacances	30,00 /
Diferència	0,00

- // Jornada anual 1.665,00 art. 24
- // Vacances\* 30 dies naturals art. 25 *\*Pendent confirmar dies.*
- Festius laborals 14+1 1 dia té el caràcter de recuperable (a triar entre el 6/01, 17/04, 24/06 i 26/12)

IT		
Més hores		
Menys hores		
Llicències		
Llicèn.formació		
Llicèn. Conveni	2 dies AP art. 34.I	

Signatura empresa

Signatura treballador/a

## REGISTRE DE JORNADA

És el mateix?

### ANTECEDENTS

**Reial Decret-Llei 16/2013, de 20 de desembre,** va modificar art. 12 ET i va obligar a les empreses a registrar dia a dia la jornada dels treballadors **contractats a temps parcial**, i a efectuar una totalització mensual. També va ser obligatori lliurar una còpia d'aquest registre a l'empleat, juntament amb el rebut de salaris.

També era pacífic que únicament als efectes del **còmput de les hores extres**, havia de registrar-se la jornada diària de tots els treballadors (inclosos els treballadors a jornada completa). Però únicament si es feien HHEE.

# REGISTRE DE JORNADA

## SITUACIÓ ACTUAL

§ Sentència Audiència Nacional 04/12/2015 núm.: 207/2015.

§ Sentència Audiència nacional 19/02/2016 núm.. 25/2016.

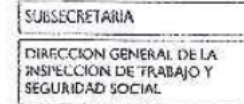
Actuació INSPECCIO DE TREBALL.

## ARGUMENTS

- ★ Registre de la jornada no és una facultat sinó una obligació reconeguda expressament a l'art. 35.5 ET.
- ★ No implementar un sistema de registre no permet als representants dels treballadors dur a terme les seves obligacions de vigilància i control del compliment de la jornada art. 64.7 ET.



MINISTERIO DE  
EMPLEO  
Y SEGURIDAD SOCIAL



## INSTRUCCIÓN 3 /2016 SOBRE INTENSIFICACIÓN DEL CONTROL EN MATERIA DE TIEMPO DE TRABAJO Y DE HORAS EXTRAORDINARIAS

De entre los elementos configuradores del Derecho del Trabajo, las reglas sobre limitación de la jornada laboral se alzan, quizá, como las más trascendentes para evitar el abuso a que conducía el libre juego de la autonomía individual en la fijación de las condiciones de trabajo.

Estas reglas se aglutinan, como se sabe, en torno al establecimiento legal de una jornada máxima de trabajo, que cristalizó en los ordenamientos europeos con el logro histórico de la jornada diaria de ocho horas. Este significativo avance quedó firmemente consolidado por la indisponibilidad para el trabajador de estas reglas sobre jornada máxima y, de manera especial, por la existencia de órganos públicos de control y vigilancia de las mismas, como es la Inspección de Trabajo.

Por otra parte, los ordenamientos laborales del entorno europeo, también el español, se han dotado, desde hace mucho tiempo atrás, de abundantes normas sobre flexibilidad horaria, por mor de la adaptabilidad de las empresas a las necesidades de la producción y del mercado (distribución irregular de la jornada, jornada a turnos, ampliaciones de jornada, horas extraordinarias, etc.). La negociación colectiva tampoco ha sido ajena a este tipo de regulaciones, al entender los interlocutores sociales, con buen criterio, la necesidad de conjugar los derechos de los trabajadores con la productividad y la competitividad empresarial. Pero esta flexibilidad no se ha confundido ni puede confundirse con la relajación, mucho menos con la abrogación, de las normas sobre jornada máxima y horas extraordinarias. Antes bien, la flexibilidad horaria justifica el refuerzo en el cumplimiento de estas normas, muy especialmente las normas relativas a la jornada de trabajo de los trabajadores.

## Destinatari Instrucció 3/2016 ITSS.

Intensitat de control en empreses de 50 o menys treballadors.

Intensitat de control en sectors:

- Indústria manufacturera,
- Comerç al major o menor, reparació vehicles de motor o ciclomotor,
- Activitats financeres i asseguradores, o
- **Activitats sanitàries i serveis socials.**

## Contingut Instrucció 3/2016 ITSS.

Obligació de dur a terme registre diari de la jornada en tots els casos.

Lliurament mensual de resum al treballador.

Lliurament mensual de còpia als RLT.

Compensar amb descans o retribució correcte de les HHEE.

Correcta cotització de l'abonament de les HHEE.

No superar el límit de les HHEE (80 hores anuals).

Faltes greus: de 626 a 6.250 euros.

Faltes molt greus: de 6.251 a 187.515 euros.

## REGISTRE DE JORNADA: COM HO FEM

**REGISTRO DIARIO DE JORNADA : TRABAJADOR A JORNADA COMPLETA/PARCIAL**  
En cumplimiento a la obligación establecida en los art 12.5 h) y 35.5 del Estatuto de los Trabajadores

EMPRESA:	DF:	CC:
TRABAJADOR:	NIF:	NIF:

MES: \_\_\_\_\_

DIA	MAÑANA		TARDE		HORAS ORDINARIAS	H.COMP PACTADAS/VOL (Solo Trab Tiempo Parcial)	FIRMA TRABAJADOR	OBSERVACIONES
	ENTRADA	SALIDA	ENTRADA	SALIDA				
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								

Total horas trabajadas: \_\_\_\_\_

Fdo: La Empresa Fdo: El Trabajador

**REGISTRO DIARIO DE JORNADA**

EMPRESA				TRABAJADOR		
Nombre o Razón Social:				Nombre:		
CIF:				NIF:		
C.C.C.:				NAF:		
Período de liquidación:				Fecha:		

Día del mes	Hora Entrada		Hora de Salida		Total Horas Jornada	Horas Ordinarias	Horas Extras
	Mañana	Tarde	Mañana	Tarde			
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							

**Total Mes:** \_\_\_\_\_

En cumplimiento de la obligación establecida en el Art. 35.5 del Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de Octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la

Firma de la Empresa	Firma del Trabajador
---------------------	----------------------

# GRÀCIES

