

FORMACIÓN DELEGADOS

FSIE Madrid

CALENDARIO LABORAL DE EMPRESA



28 de Noviembre 2024



Índice



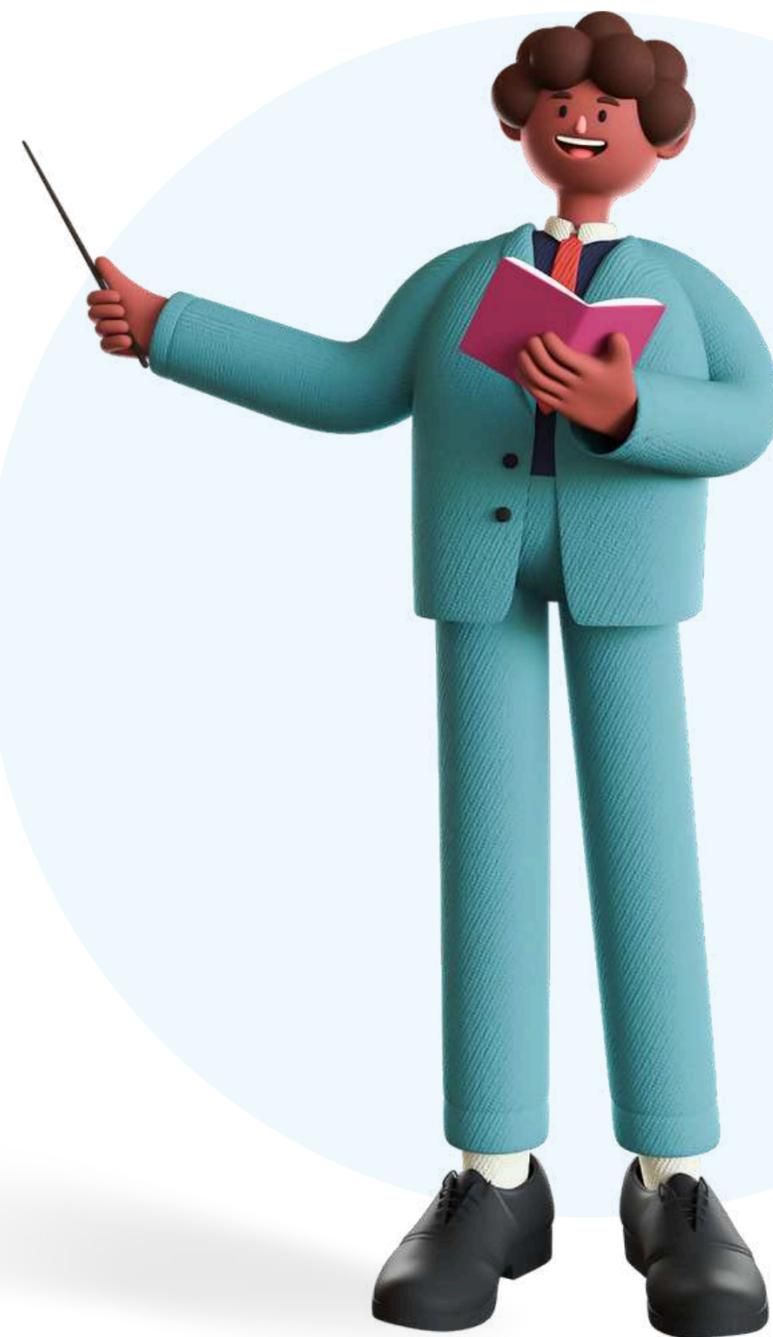
NORMATIVA

DERECHO DE DE CONSULTA ¿EN QUÉ FIJARSE?

CALENDARIO: UNA OPORTUNIDAD DE DIÁLOGO

SENTENCIAS

NORMATIVA



NORMATIVA

R.D. 1561/1995, disp. adic. 3ª a). Sobre Jornadas Especiales de Trabajo.

R.D.LG. 2/2015, art. 34.6 Ley del Estatuto de los Trabajadores.

R.D.L. 5/2000 arts. 6.1, 7.7 y 40. Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.

Diferentes convenios de aplicación.

NORMATIVA

NORMATIVA: R.D. 1561/1995, DISP. ADIC. 3ª A). SOBRE JORNADAS ESPECIALES DE TRABAJO.

Disposición 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.

NORMATIVA: R.D.LG. 2/2015, art. 34.6 *Ley del Estatuto de los Trabajadores*

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

www.fsiemadrid.es



NORMATIVA

NORMATIVA: R.D.L. 5/2000 ARTS. 6.1, 7.7 Y 40. LEY SOBRE INFRACCIONES Y SANCIONES EN EL ORDEN SOCIAL.

J **Artículo 6. Infracciones leves.**

Son infracciones leves:

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

J **Artículo 7. Infracciones graves.**

Son infracciones graves:

7. La transgresión de los derechos de información, audiencia y consulta de los representantes de los trabajadores y de los delegados sindicales, en los términos en que legal o convencionalmente estuvieren establecidos.

J **Artículo 40. Cuantía de las sanciones.**

1. Las infracciones en materia de relaciones laborales y empleo, en materia de Seguridad Social, sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado 3 siguiente, en materia de movimientos migratorios y trabajo de extranjeros, en materia de empresas de trabajo temporal y empresas usuarias, excepto las que se refieran a materias de prevención de riesgos laborales, que quedarán encuadradas en el apartado 2 de este artículo, así como las infracciones por obstrucción se sancionarán:

a) Las leves, en su grado mínimo, con multas de 70 a 150 euros; en su grado medio, de 151 a 370 euros; y en su grado máximo, de 371 a 750 euros.

b) Las graves con multa, en su grado mínimo, de 751 a 1.500 euros, en su grado medio de 1.501 a 3.750 euros; y en su grado máximo de 3.751 a 7.500 euros.

www.fsiemadrid.es



NORMATIVA

CONVENIOS COLECTIVOS

COL. MAYORES

Dadas las características del sector, las empresas vendrán obligadas a elaborar el calendario laboral al comienzo del curso escolar, no al inicio del año natural, previa consulta a los representantes de los trabajadores, quienes podrán emitir un informe al respecto. Este calendario deberá exponerse en lugar visible del centro de trabajo y se adaptará, si fuera necesario, a las fiestas laborales acordadas con posterioridad a la elaboración del mismo, por el Gobierno, las Comunidades Autónomas y los Ayuntamientos.

En el calendario laboral figurarán las vacaciones del personal y los horarios de trabajo, que podrán ser adaptados cada curso a las necesidades del centro.

PRIVADA

Artículo 39. Calendario laboral.

La empresa y los representantes de los trabajadores podrán establecer, si así lo deciden de mutuo acuerdo, el calendario laboral interno de las vacaciones, pudiendo modificar la duración de las mismas, las fiestas laborales y permisos especiales, salvando la debida atención de los servicios que deban funcionar.

Artículo 16°. Calendario laboral

La empresa establecerá el correspondiente calendario laboral atendiendo a lo preceptuado en Texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

CONCERTADA

Artículo 40. Calendario Laboral.

Dadas las características del sector, las empresas vendrán obligadas a elaborar el calendario laboral al comienzo del curso escolar, no al inicio del año natural, previa consulta a los representantes de los trabajadores, quienes podrán emitir un informe al respecto. Este calendario deberá exponerse en lugar visible del centro de trabajo y se adaptará, si fuera necesario, a las fiestas laborales acordadas con posterioridad a la elaboración del mismo, por el Gobierno, las Comunidades Autónomas y los Ayuntamientos. En el calendario laboral figurarán las vacaciones del personal y los horarios de trabajo, que podrán ser adaptados cada curso a las necesidades del centro.

Enseñanza No Reglada. Solo se hace referencia en los artículos 18, 19 y Anexo II.2

Educación Universitaria e Investigación. Solo se ha referencia en los artículos 33, 34 y 37

Universidades Privadas.

Art. 18 Jornada de trabajo (le dedica un párrafo).

Anualmente, la empresa elaborará el calendario laboral y lo pondrá en conocimiento de los representantes de los trabajadores. Deberá exponerse en un lugar visible del centro de trabajo.

www.fsiemadrid.es



NORMATIVA

CONVENIOS COLECTIVOS

Atención a la Discapacidad. Arts. 49 y 104 (centros educativos)

Artículo 49°. Calendario laboral

1. La empresa, de acuerdo con los representantes de los trabajadores, establecerá el calendario anual antes del 31 de enero para cada empresa o centro de trabajo, en el que se contemple al menos:

- La distribución de la jornada de trabajo con los límites establecidos en este convenio colectivo.
- El horario de trabajo.
- Las vacaciones.
- La distribución de los días laborables, festivos y descansos semanales o entre jornadas, y otros días inhábiles de la plantilla de trabajadores.

En caso de que no se llegara a un acuerdo en la elaboración del calendario laboral, sería la empresa la que establecería el calendario siguiendo criterios de organización del proceso productivo y respetando en todo caso los derechos de las personas trabajadoras. En estos supuestos de falta de acuerdo, cualquiera de las partes podrá solicitar la intervención de la Comisión Paritaria para mediar en la solución del acuerdo.

2. En cuanto al calendario de los centros de educación se estará a lo dispuesto en el artículo 104.

3. El calendario laboral del centro de trabajo se difundirá asegurando su conocimiento por parte de todo el personal.

4. El calendario laboral se realizará de acuerdo con la regulación que anualmente efectúa el Ministerio de Trabajo de los días inhábiles a efectos laborales, retribuidos y no recuperables y los establecidos por cada comunidad autónoma y ayuntamientos correspondientes, siendo catorce días la totalidad de éstos.

5. En el supuesto de empresas que tengan varios centros de trabajo incluidos en los diferentes títulos de este convenio, y los trabajadores presten servicios indistintamente en cualquiera de ellos, se les aplicará a estos el régimen de vacaciones, permisos y jornada de trabajo reguladas en este convenio en proporción a los periodos de trabajo efectivo realizados en cada uno de ellos.

Artículo 104°. Calendario laboral

El calendario laboral de los centros educativos, por su dependencia respecto del calendario escolar que establezca la administración educativa correspondiente, se establecerá por años académicos, comenzando el 1 de septiembre y finalizando el 31 de agosto, y en lugar de hacerlo por años naturales. De igual forma se utilizará como referencia el curso académico para el cálculo de los días de vacaciones y días de permiso a que tuviesen derecho los trabajadores con relación laboral inferior al año.

La empresa establecerá el calendario anual **antes del 31 de octubre** de cada curso escolar para cada centro.

**DERECHO DE CONSULTA. ¿EN
QUÉ FIJARSE?**



DERECHO DE CONSULTA: ¿EN QUÉ FIJARSE?

TEMPORALIZACIÓN DE LAS COMPETENCIAS		TRIMESTRAL	ANUAL	PERIODICIDAD O MOMENTO
DERECHO DE CONTROL	CUMPLIMIENTO DE LAS NORMAS VIGENTES EN MATERIA LABORAL EN LA EMPRESA			X
	DE LAS CONDICIONES DE SEGURIDAD Y SALUD			X
	APLICACIÓN DEL PRINCIPIO DE IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES			X
	CONTRATACIÓN			X
	ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO			X
	EVOLUCIÓN ECONÓMICA			X
	EVOLUCIÓN DE LA ACTIVIDAD			X
REGISTRO DE JORNADA			X	
DERECHO DE INFORMACIÓN	BALANCE Y CUENTA DE RESULTADOS DE CUENTAS		X (2º TR.)	
	SITUACIÓN Y EVOLUCIÓN ECONÓMICA DE LA EMPRESA	X	X (2º TR.)	
	EVOLUCIÓN DE SUS ACTIVIDADES	X	X (3º TR.)	
	EVOLUCIÓN DEL EMPLEO Y PREVISIONES DE CONTRATACIÓN	X	X (3º TR.)	
	ESTADÍSTICAS DE ABSENTISMO, ACC. DE TRABAJO Y ENFERMEDADES LABORALES	X	X (2º TR.)	
	EVOLUCIÓN DEL SECTOR ECONÓMICO AL QUE PERTENECE LA EMPRESA	X		
	REVISIÓN PLAN DE IGUALDAD		X (1º TR.)	
	REVISIÓN DE MODELOS DE CONTRATACIÓN Y FINALIZACIÓN DE CONTRATOS		X (1º TR.)	X
	REGLAS PARA LA CONTRATACIÓN Y MANTENIMIENTO DEL EMPLEO			X
	SER INFORMADO DE LAS FALTAS MUY GRAVES			X
COPIAS BÁSICAS DE CONTRATOS, PRÓRROGAS O DENUNCIAS			10 DÍAS	
DERECHO DE CONSULTA	SITUACIÓN Y ESTRUCTURA DEL EMPLEO			X
	DECISIONES QUE AFECTEN A LA ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO			X
	DECISIONES QUE AFECTEN AL EMPLEO			X
	REESTRUCTURACIONES DE PLANTILLA (INFORME PREVIO)			X
	REDUCCIONES DE JORNADA (INFORME PREVIO)			X
	TRASLADO TOTAL O PARCIAL DE LAS INSTALACIONES (INFORME PREVIO)			X
	CAMBIO DE ESTATUS JURÍDICO DE LA EMPRESA (INFORME PREVIO)			X
	PLANES DE FORMACIÓN (INFORME PREVIO)			X
	IMPLANTACIÓN DE SISTEMAS DE CONTROL E INCENTIVOS (INFORME PREVIO)			X
	CALENDARIO LABORAL (INFORME PREVIO)		X (1º TR.)	
	EXPEDIENTE CONTRADICTORIO			X

DERECHO DE CONSULTA: ¿EN QUÉ FIJARSE?

Contenido

- Días laborables, festivos y otros días inhábiles.
- Periodos de vacaciones.
- Jornadas trabajo. Turnos.
- Horarios y vacaciones individuales.

Hay que comprobar que se respeta la normativa en:

- Jornada diaria, semanal y anual.
- Descansos, diario, entre jornadas y semanal.
- Si faltan tareas o servicios que hay que atender.

**CALENDARIO: UNA
OPORTUNIDAD DE DIÁLOGO**



CALENDARIO: UNA OPORTUNIDAD DE DIÁLOGO

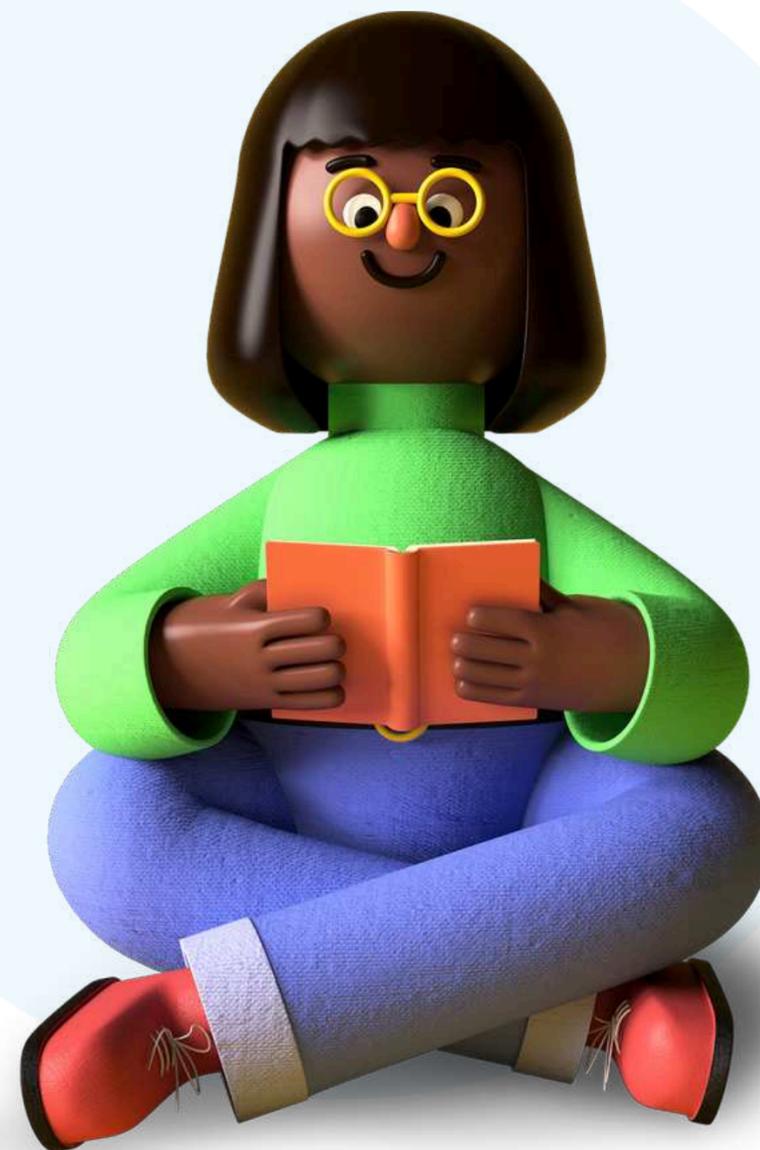
Hay que tener presente que:

- La organización del trabajo es facultad específica del empresario.
- Es una consulta no vinculante.
- Es la primera reunión entre RLT y empresa del año o curso escolar.

Se puede avanzar en:

- Contenido del calendario laboral y organización del trabajo.
- Establecer las reuniones anuales.
- Adelantar posibles dificultades.
- Intentar retomar temas pendientes

SENTENCIAS



SENTENCIAS

STS, rec. 2730/2013, de 18 de noviembre de 2014, STS, rec. 147/2010, de 17 de mayo de 2011..., han establecido que para que no se considere nulo el calendario laboral ha de constar que se haya respetado el derecho de la representación de los trabajadores a informar antes de su elaboración por parte de la empresa.

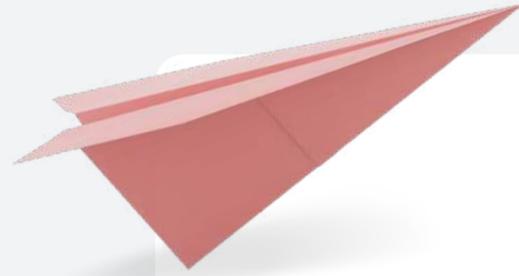
SAN n.º 228/2013, de 16 de diciembre de 2013

Estudia la decisión empresarial de publicar calendarios trimestrales. Para el Tribunal, eso vulnera lo dispuesto en el art. 34.6 del ET, que le obliga a elaborar calendarios anuales.

STS 547/2016 de 21 Jun. 2016, Rec. 223/2015

Validez del calendario laboral pese a que no detalla específicamente los horarios diarios de trabajo, los turnos anuales, ni las estaciones en las que se va a destinar diariamente a cada trabajador. Pese a que la conciliación de la vida familiar y laboral es muy importante, esto supondría limitar las facultades de organización empresariales (Abertis Autopistas).

STS n.º 502/2024, de 20 de marzo del 2024, ha entendido contraria a Derecho la práctica empresarial consistente en hacer coincidir los descansos semanales variables con días festivos (estatales, autonómicos, o locales). Ese solapamiento contradice diversos preceptos y debe evitarse, con independencia de los ajustes que comporte en orden a garantizar el cumplimiento de la jornada ordinaria prevista en el convenio colectivo aplicable (Contact Center).



**¿Tienes alguna
pregunta?**



www.fsiemadrid.es



CONTACTO

SER REFERENTES.



fsie.madrid@fsie.es



91 554 08 68



[@fsiemadrid](https://www.instagram.com/fsiemadrid)



[@fsiemadrid](https://twitter.com/fsiemadrid)



[fsie-madrid](https://www.linkedin.com/company/fsie-madrid)



[RedesFsieMadrid](https://www.facebook.com/RedesFsieMadrid)



[fsiemadridtv](https://www.youtube.com/fsiemadridtv)

www.fsieMadrid.es



¡Muchas gracias
por su atención!

