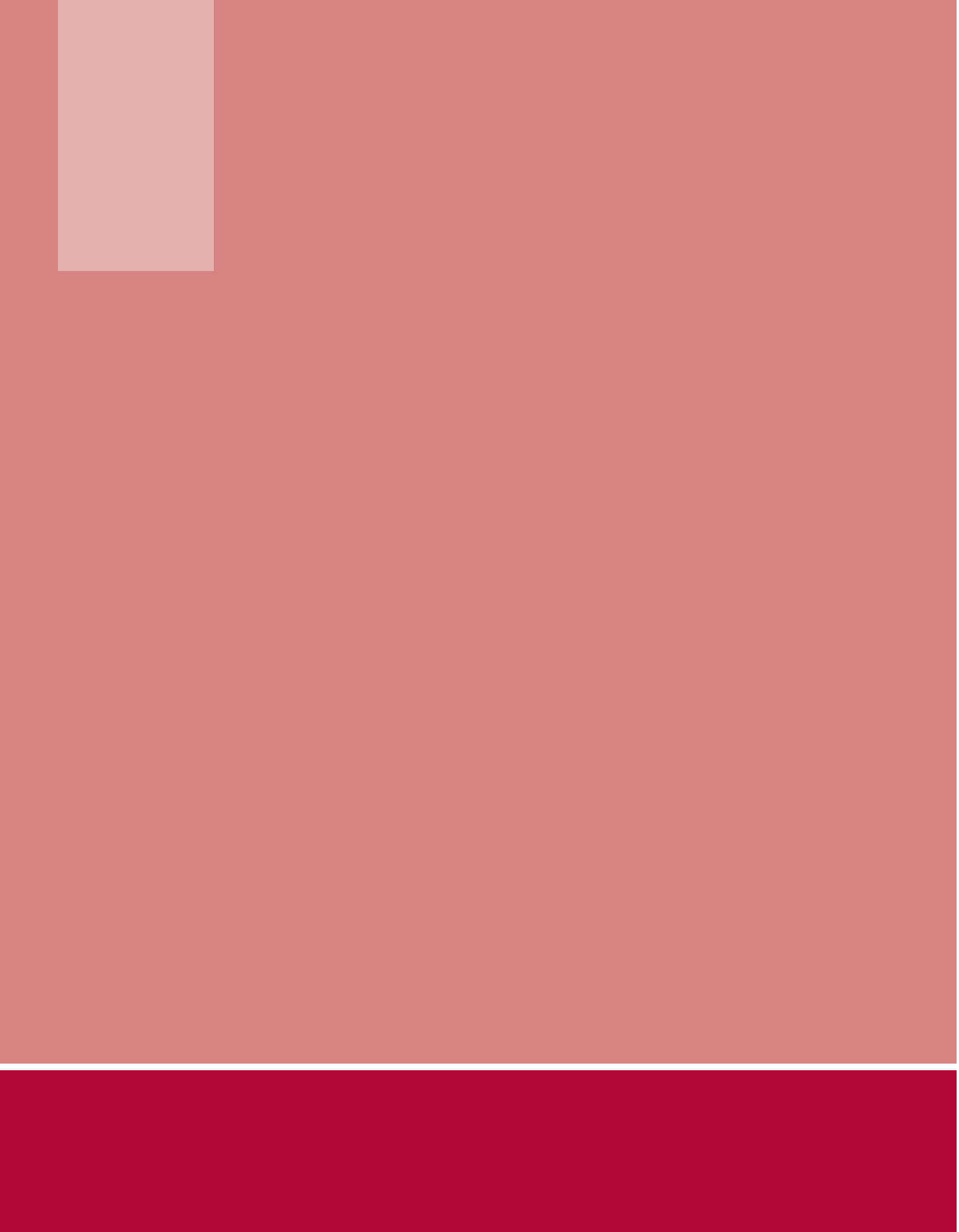


# Título III

## Jornada y Tiempo de Descanso





## Título III.- Jornada y Tiempo de Descanso

### Art. 14.- Jornada

#### 1.- Duración Máxima

La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo será de 1.800 horas anuales de trabajo efectivo y la jornada máxima semanal será de 40 horas de trabajo efectivo.

Salvo que la Empresa y la Representación Legal de los Trabajadores/as pacten expresamente otra distribución de la jornada diaria dentro de la ordinaria semanal, que no podrá exceder del límite legal de las 9 horas, la jornada diaria de trabajo no podrá exceder de 8 horas, ni dividirse en más de dos períodos, en el supuesto de la partida. Entre la finalización de una jornada y el comienzo de la siguiente, deberán transcurrir como mínimo 12 horas.

Todos los trabajadores/as tendrán derecho a 30 minutos de descanso diario, dentro de su jornada laboral diaria, siempre que ésta exceda de seis horas, que no computará como trabajo efectivo. En este caso, el trabajador/a sólo estará obligado a recuperar hasta un máximo de media hora del descanso disfrutado, al inicio o al final de la misma jornada. Los excesos de descanso que sobre la media hora anteriormente señalada pudieran producirse a petición del trabajador/a, que deberá acordar con la empresa, y fueran disfrutados por éste/esta, no se computarán como tiempo efectivo de trabajo, debiéndose recuperar dicho exceso al principio o al final de la jornada.

En caso de que la jornada del trabajador/a sea partida entendiéndose, a estos efectos, como jornada partida, la que presente una interrupción de una hora y media o más horas, el trabajador/a tendrá derecho a media hora de descanso que podrá dividir en dos periodos de quince minutos o, por acuerdo con la empresa, ampliar a treinta minutos cada periodo. En cualquiera de los casos, la recuperación del tiempo de descanso será por el efectivamente disfrutado.

No obstante, se respetará el tiempo de descanso como trabajo efectivo en todas aquellas empresas en que se viniese disfrutando.

Por acuerdo suscrito entre la empresa y la representación legal de los trabajadores/as,

que se formalizará necesariamente por escrito, las empresas dedicadas a las actividades de salas de fiesta, discotecas, tablaos y bares especiales podrán establecer una jornada diaria de hasta 10 horas durante 4 días a la semana, debiendo disfrutar los trabajadores/as en dicho caso de 3 días de descanso ininterrumpidos durante la misma. Tendrán a su vez una hora de descanso para cenar, que se considerará de trabajo efectivo.

#### 2.- Fijación de Horarios

La fijación de los horarios de trabajo es facultad de la dirección de la Empresa, que los establecerá previa intervención del Comité de Empresa o Delegados/as de Personal, quienes dispondrán antes de su señalamiento de un plazo de 10 días para consultar al personal, sin más limitaciones que las fijadas por Ley.

Las empresas de más de 50 trabajadores/as establecerán un sistema de control de asistencia, que se conservará por un período de 3 años, sin que el tiempo reflejado en el registro de asistencia signifique, por sí sólo, horas efectivas de trabajo.

#### 3.- Flexibilización

Sin perjuicio de lo expuesto, las empresas que tengan en su plantilla un mínimo del 65 % de trabajadores/as fijos/as, tendrán la posibilidad de flexibilizar la jornada laboral con una bolsa o crédito máximo anual de 88 horas que podrán utilizarse en los meses de mayo, junio, julio y diciembre de cada año. No obstante, las empresas podrán sustituir dos de los meses señalados anteriormente, siempre que dicha sustitución también conste en el calendario laboral. La flexibilización consistirá en la ampliación de la jornada diaria de 8 a 9 horas, estableciéndose para este supuesto una jornada máxima diaria de 9 horas. En todo caso la jornada semanal no podrá exceder de 45 horas y con respeto absoluto al descanso semanal y diario regulado en este convenio. Estas 88 horas no tendrán el carácter de extraordinarias, excepto lo señalado en el párrafo 2 del apartado c) de éste artículo

Los requisitos por parte de las empresas que se acojan a lo anteriormente señalado serán los siguientes:

a) Que la empresa mantenga una plantilla fija anual que suponga como mínimo el 65% del total de los trabajadores/as que presten servicio en la misma.

b) La empresa comunicara documentalmente al trabajador la flexibilidad de su jornada con una antelación mínima de 7 días al inicio de esta. En dicho documento deberán constar los días del mes a los cuales se aplicara la jornada, con el horario concreto y los días de descanso compensatorio que se pacte. Por circunstancias excepcionales o imprevisibles, que se deberán acreditar por la empresa, este preaviso se podrá reducir a 24 horas, pudiendo aplicar esta excepcionalidad durante los meses contemplados de flexibilidad en el convenio (cuatro meses) y como máximo 1 vez cada mes. Se entenderán que concurren estas circunstancias cuando lo motive la ausencia imprevista de otro trabajador que haga necesaria la prolongación de jornada ese día.

c) Cuando, como consecuencia de la flexibilización, el trabajador/a sume a su favor 8 horas trabajadas con cargo a dicha flexibilización anual, disfrutará en compensación de una jornada de descanso, unida a su libranza semanal dentro del mes siguiente. La empresa y trabajador/a acordarán la fecha de su disfrute. En el supuesto de falta de acuerdo, el trabajador/a disfrutará de la jornada de descanso unida a su libranza semanal, bastando para ello el preaviso documental del trabajador/a la empresa con un mínimo de 7 días de antelación a la fecha de su disfrute. Todo ello en concordancia con lo dispuesto en el apartado anterior.

En el caso de que a 31 de diciembre de cada año natural reste alguna hora por disfrutar, dichas horas se disfrutarán, en los términos establecidos anteriormente, uniéndolas a la libranza semanal antes del 31 de enero del año siguiente, o se abonarán en la nómina de dicho mes, pero con el valor de hora extraordinaria.

d) Si la modificación coincidiese con un festivo, la compensación se efectuará en otro festivo, una vez acumuladas las horas necesarias.

e) En caso de que las empresas quisieran utilizar la flexibilización anteriormente señalada, además de cumplir con los requisitos establecidos en los apartados anteriores, deberán conceder a su personal, durante los meses que dure la flexibilización quince

minutos de descanso diario, que se computará como trabajo efectivo.

f) Las empresas deberán comunicar por escrito a los trabajadores/as y sus representantes legales los meses en los que tengan intención de utilizar la flexibilización de la jornada, en un plazo máximo de sesenta días naturales a partir del 1 de enero de cada año.

La empresa no podrá utilizar la opción de la flexibilización de la jornada si no lo comunica en el plazo citado. En todo caso la comunicación de la opción no será efectiva hasta que la misma se concrete en la forma establecida en el apartado b) de este epígrafe.

g) Excepcionalmente, las empresas de menos de quince trabajadores/as podrán flexibilizar la jornada laboral, aumentando la misma de 8 a 9 horas diarias, cuando se produzca la ausencia imprevista de uno o varios trabajadores/as, y sólo en los tres primeros días en que esto suceda. Dichas horas se compensarán en la forma prevista en el punto 3 apartado c) de este artículo.

En este caso el único requisito que debe cumplir la empresa es la comunicación escrita al trabajador/a de esta circunstancia.

Todas las condiciones establecidas en el presente Convenio, relativas a jornada, tienen la consideración de máximas, por lo que los pactos, cláusulas, condiciones y situaciones actuales implantadas que se vienen disfrutando en las empresas, y que en cómputo anual impliquen condiciones más beneficiosas que las pactadas en este Convenio Colectivo, deberán respetarse en su totalidad.

### **Art. 15.- Horas extras**

Se considera hora extraordinaria toda aquella que se realice sobre la duración máxima de la jornada ordinaria semanal de trabajo establecida en el calendario laboral.

Se entregará mensualmente a la Representación Legal de los Trabajadores/as una relación firmada y sellada por la Empresa, en la que se detalle el nombre del trabajador/a y número de horas extras realizadas por cada uno de ellos.

En caso de no existir Representación Legal de los Trabajadores/as, se entregará dicha relación a cada trabajador/a afectado/a, en los mismos términos del párrafo anterior.

Dichas horas se abonarán con un recargo del 100% sobre la hora ordinaria.

### **Art. 16.- Calendario laboral**

Anualmente, en el primer mes de cada año, se elaborará por la empresa y la representación legal de los trabajadores/as un calendario en el que se deben establecer los siguientes datos:

- Nombre del trabajador/a.
- Grupo profesional.
- Turno de trabajo diario en la empresa y rotatividad.
- Jornada semanal de trabajo.
- Los días festivos. El trabajador/a podrá exigir y la empresa estará obligada a entregarle un justificante de cada día festivo trabajado. Dicho justificante se entregará en un plazo máximo de 15 días desde la solicitud realizada por el trabajador/a. Transcurrido dicho plazo, sin producirse la entrega se computará como trabajado dicho festivo.

- Los descansos semanales.

Una copia de dicho calendario se entregará a la representación legal de los trabajadores/as para su colocación en el tablón de anuncios.

Caso de no existir dicha Representación, le empresa deberá colocar una copia del calendario en lugar visible y accesible para que pueda ser consultado por los trabajadores/as.

En aquellas empresas o centros de trabajo donde no exista representación legal de los trabajadores/as, el trabajador/a podrá exigir una fotocopia del calendario laboral.

La modificación posterior del calendario acordado entre las partes, salvo consentimiento del trabajador/a o trabajadores/as afectados, requerirá el preceptivo consentimiento de los Representantes Legales de los Trabajadores/as. A falta de acuerdo, las partes deberán acudir al procedimiento de arbitraje pactado en el presente Convenio Colectivo en su artículo 61.

### **Art. 17.- Descanso semanal**

Todos los trabajadores/as del sector disfrutarán de dos días de descanso semanal.

El disfrute será de lunes a domingo rotativo, salvo pacto en contrario o si, por la propia actividad en el establecimiento, los fines de semana son los días de máxima actividad o

ningún trabajador tiene establecidos sus días libres en sábado o domingo, no teniéndose en cuenta, a estos efectos, los trabajadores/as afectados por la disposición contenida en el artículo 36.1 del Convenio Colectivo.

El descanso semanal será de dos días ininterrumpidos para todos los trabajadores/as en aquellos centros de trabajo y/o empresas de 15 ó más trabajadores/as.

En aquellos centros de trabajo y/o empresas de menos de 15 trabajadores/as, el descanso semanal conforme a lo establecido anteriormente, será de dos días semanales no necesariamente ininterrumpidos, en cuyo caso deberán ser disfrutados en días completos de la semana. El empresario fijará los dos días de descanso semanal, que deberán constar en el calendario laboral.

Se respetarán las condiciones más beneficiosas que los trabajadores/as viniesen disfrutando hasta ahora.

En todo caso, la disminución de la plantilla en el centro de trabajo y/o empresa no supondrá variación alguna en el sistema de descanso semanal de los trabajadores/as.

### **Art. 18.- Vacaciones**

Los trabajadores/as afectados/as por el presente Convenio disfrutarán como mínimo de un período de vacaciones de 30 días naturales ininterrumpidos al año, que deberán disfrutarse dentro del año natural, sin perjuicio de respetar aquellas otras condiciones más beneficiosas que tuvieran adquiridas. No obstante, se podrá pactar su disfrute en dos períodos de 15 días, que necesariamente uno de ellos coincidirá con el período comprendido entre el 15 de junio y el 15 de septiembre. En cualquier supuesto, se iniciará su disfrute inmediatamente después del descanso semanal.

Los trabajadores/as, que llevasen menos de un año al servicio de la empresa, disfrutarán de un mínimo de vacaciones proporcional a su antigüedad en la misma, no pudiendo ser compensadas económicamente.

El calendario de vacaciones se fijará en el primer mes del año, elaborándose de mutuo acuerdo entre el Empresario y los Representantes Legales de los Trabajadores/as; el criterio será rotativo. En caso de desacuerdo, se estará al procedimiento de arbitraje pactado en el presente Convenio Colectivo en su artículo 61.



El inicio del período de vacaciones o de disfrute de las fiestas abonables no puede coincidir con un día de descanso semanal, de forma y manera que, en estos casos, se entenderán iniciadas las vacaciones y las fiestas abonables al día siguiente del descanso semanal. Así mismo, si la fecha de reincorporación al trabajo coincidiese, sin solución de continuidad, con un día de descanso semanal, éste deberá respetarse, reiniciándose el trabajo una vez cumplido dicho descanso.

El trabajador/a en situación de I.T. no perderá su derecho al disfrute de las vacaciones. Cuando la incorporación al trabajo se efectúe dentro del año natural, el disfrute de las mismas se hará dentro del mismo. Si la reincorporación del trabajador/a fuese al año siguiente, se disfrutarán en dicho año. Sólo se abonarán al trabajador/a en caso de cese o suspensión del contrato de trabajo por las causas legalmente establecidas en los artículos 45, apartados e), f), k), m) y n), 46 y 47 del Estatuto de los trabajadores, que impidieran su disfrute.

Sin perjuicio de lo anterior, en caso de que la incapacidad temporal estuviera derivada por embarazo, parto o la lactancia natural, o con el periodo de suspensión del contrato por descanso maternal o paternal, el trabajador/a tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la fijada en el calendario, si la incapacidad temporal o disfrute del permiso coincidiese con la misma, aunque haya terminado el año natural a que corresponda.

### **Art. 19.- Licencias**

El trabajador/a, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

**a)** Quince días naturales en caso de matrimonio o constitución de pareja de hecho que se inscriba en el registro creado al efecto y, en este último caso, sólo se podrá ejercer tal derecho una sola vez en la vida laboral del trabajador en la empresa. En ambos casos, a opción del trabajador/a, podrán disfrutarse dentro de los 15 días anteriores o posteriores al hecho causante.

Para el ejercicio de este derecho el trabajador/a, que se constituya como pareja de

hecho deberá tener una antigüedad mínima en la empresa de un año.

**b)** Dos días en los casos de nacimiento de hijo, fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización, intervención quirúrgica o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes de hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por tal motivo el trabajador/a necesite hacer un desplazamiento al efecto el plazo será de cuatro días. Estos días serán ampliables, previa solicitud del trabajador/a, descontándose de vacaciones y/o fiestas abonables.

**c)** Un día por traslado de domicilio habitual.

**d)** Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a la duración de la ausencia y su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación de trabajo debido en más del 20% de las horas laborables, en un período de 3 meses, podrá la empresa pasar al trabajador/a afectado/a a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del art. 46 del Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto de que el trabajador/a, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

**e)** Para realizar funciones sindicales o de representación del personal, en los términos establecidos legal o convencionalmente.

**f)** Un día por matrimonio de un hijo/a o hermano/a, a descontar de vacaciones o fiestas abonables.

**g)** Dos días anuales para asuntos propios, previa comunicación con un mínimo de 24 horas, a descontar de vacaciones, fiestas abonables o salario, a opción del trabajador/a.

**h)** Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 8 años o a una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho, al principio o al

final de la jornada de trabajo y a su elección, a una reducción de su jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

i) Por el tiempo indispensable para concurrir a exámenes con el fin de obtener cualquier Título Académico, Universitario y de Formación Profesional. En todo caso, el trabajador/a deberá comunicar a la empresa la fecha de realización de los exámenes con 6 días de antelación.

j) Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

k) Por el tiempo indispensable para acudir a una cita del médico especialista, que vaya a tratar o realizar pruebas médicas al trabajador/a, emitida por los Servicios Públicos de Salud o la Mutua Patronal. El trabajador/a deberá aportar previamente la citación de la Seguridad Social o Mutua Patronal, e igualmente aportará a la empresa el justificante de asistencia al especialista.

### **Art. 20.- Días festivos**

Los 14 días festivos de cada año natural, siempre que no se disfruten en sus fechas correspondientes, se compensarán de una de las formas siguientes:

a) Acumularlos a las vacaciones anuales.

b) Disfrutarlos como descanso continuado en período distinto.

En cualquiera de los dos casos, se realizará el descanso compensatorio de forma ininterrumpida, alargándolo con los días de descanso semanal que coincidieran dentro del período señalado, iniciándose su disfrute inmediatamente después del descanso semanal. Si no se hubieran disfrutado los 14 días festivos, el período de descanso de éstos, incrementado con los días libres semanales correspondientes, se cifra en 20 días. Pero si se hubieran disfrutado sólo alguno de los 14 días festivos, el número total de días de descanso compensatorio equivaldrá al de los días no disfrutados, incrementados en la parte proporcional de los de descanso semanal que, en su caso, correspondan.

En el caso de que un trabajador/a cese en la empresa, los días festivos abonables, que tuviese pendientes de compensar, serán abonados con arreglo al siguiente cálculo:

$$\text{VALOR FESTIVO} = \frac{\text{SALARIO BASE X 1,75}}{30}$$

Independientemente de lo señalado en los párrafos anteriores, en caso de que el descanso semanal del trabajador/a coincidiera con una fiesta abonable y no recuperable, se le compensará dicha fiesta.