

Informa't amb la USOC. Com puc saber els dies que treballaré

Al món laboral existeixen diversos tipus de calendaris i quadrants per saber quan s'ha de treballar. A la USOC, t'informem de les peculiaritats de cadascun d'ells.

És inevitable pensar que amb l'arribada dels últims mesos de l'any, els treballadors comencem a preguntar-nos les possibles dates festives del pròxim any. Però més enllà d'això, cal pensar també en el present, i fins i tot, resulta més important saber, especialment en els casos dels treballadors per torns, quan toca assistir al lloc de treball.

Quina és la diferència entre calendari laboral, calendari anual de l'empresa i quadrant de treball?

Quan parlem de **calendari laboral**, fem referència al document en el qual es reflecteixen els 14 festius anuals (8 nacionals, 4 autonòmics i 2 locals) que s'estableixen des de les diferents administracions, independentment del sector o conveni col·lectiu. Si vols consultar el calendari laboral del 2024, clica aquí (Enllaç directe al Calendari USOC)

Si ens referim al **calendari laboral anual de l'empresa**, parlem d'un document, elaborat en cada cas particular per l'empresa, després de consulta i previ informe de la RLT (Representació Legal dels Treballadors), que comprèn l'horari de treball i la distribució anual dels dies de treball, festius, descansos setmanals o entre jornades, i altres dies inhàbils, tenint en compte la jornada màxima legal o, si és el cas, la pactada.

Finalment, el **quadrant de treball** és una eina organitzativa, no regulada, en el qual es reflecteixen els teus horaris de treball, descansos i vacances.

Quants festius tinc com a persona treballadora?

A més dels 30 dies de vacances que et corresponen, les persones treballadores gaudim d'un màxim de 14 dies festius distribuïts al llarg de l'any.

Què passa si estic de vacances i cau un festiu enmig de les meves vacances?

Com a norma general, si un festiu cau enmig de les teves vacances, “perds” aquest dia festiu. És a dir, no tindràs un dia més de vacances en compensació per aquest festiu. No obstant això, en el cas que el teu conveni indiqui que les teves vacances són dies laborals, el festiu no comptaria com a dia de vacances.

Quines característiques ha de tenir el calendari laboral anual de l'empresa?

És imprescindible que aquest document tingui en compte la consulta i informe de la RLT. El calendari complirà amb la regulació que anualment efectua el Ministeri de Treball i Economia Social dels dies inhàbils a efectes laborals, retribuïts i no recuperables i els establerts per cada comunitat autònoma i pels ajuntaments corresponents, sent catorze dies en total. A més, s'ha d'exposar en un lloc visible.

Sobre el calendari laboral, diu alguna cosa l'Estatut dels Treballadors?

Sí, en el seu article 34.6, indica que Anualment s'elaborarà per l'empresa el calendari laboral, havent d'exposar-se un exemplar del mateix en un lloc visible de cada centre de treball.

No obstant això, la seva regulació no és només conforme a l'Estatut, sinó també al RD 1561/1995, de 21 de setembre, sobre jornades especials de treball i al calendari laboral publicat en el butlletí oficial de cada comunitat autònoma.

Què diu l'Estatut dels Treballadors sobre el quadrant horari?

Malgrat que en l'article 34 de l'Estatut es parla de jornada de treball, no es detalla el temps d'antelació per lliurar els quadrants horaris, excepte en aquells casos que s'hagi establert una distribució irregular de la jornada. En aquest cas, el preavís mínim serà de 5 dies.

Què és la distribució irregular de la jornada i quin percentatge màxim puc tenir?

La distribució irregular de la jornada laboral es produeix quan, durant un període determinat de temps, es modifica la teva jornada de treball habitual (més o menys hores de treball). A l'article 34.2 de l'Estatut s'indica que l'empresa i la RLT poden pactar una distribució irregular de la jornada al llarg de l'any (sense indicar màxim) i que, en absència de pacte, l'empresa només podrà distribuir un màxim d'un 10% de distribució irregular.

Pot el meu conveni col·lectiu o un acord d'empresa establir el temps amb el qual haig de conèixer el meu quadrant de treball?

Efectivament, a través de la negociació col·lectiva, en els convenis col·lectius o acords d'empresa, es pot pactar amb quanta antelació ha de conèixer la plantilla el seu quadrant de treball. L'absència de regulació sobre aquest tema deixa exclusivament a la negociació col·lectiva o al dictaminat pels diferents tribunals la resolució dels possibles conflictes.

A més, també a través de la negociació col·lectiva, es pot establir no només l'antelació de lliurament del calendari laboral anual de l'empresa, sinó també què ha de contenir i els festius a treballar (si s'aplica en el teu sector o conveni). També, encara que a l'Estatut s'indiquin mínim 5 dies d'antelació en el cas de distribució irregular de la jornada, el teu conveni col·lectiu o acord d'empresa pot establir una antelació superior.

Si encara tens dubtes, no dubtis a contactar amb el teu referent sindical de la **USOC**.



USOC 2024

DL	DT	DC	DJ	DV	DS	DG
					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

CALENDARI LABORAL
14 festius anuals
8 nacionals
4 autonòmics
2 locals

CALENDARI LABORAL ANUAL DE L'EMPRESA
Consulta prèvia amb la RLT
Distribució anual dels dies de treball

QUADRANT DE TREBALL
Eina organitzativa
Horaris de treball
Descansos
Vacances

Amplia la informació a www.usoc.cat