



## **Modificación calendario laboral: 23 y 24 abril u otros**

Estimado asociado:

El próximo jueves 23 de abril es festivo en la comunidad autónoma de Castilla y León. Dicho festivo no ha cambiado.

Ahora bien, dado el número de consultas respecto a poder modificar el calendario laboral de la empresa para trabajar, en su caso, los días 23 y/o 24 de abril, festivo y "puente", respectivamente, en algunos calendarios laborales, conviene señalar:

- En principio es de aplicación para las empresas el calendario laboral para 2020 que tengan aprobado o, en su caso, el establecido en el convenio colectivo.
- Para modificar el calendario laboral se habrá de hacer con acuerdo con los representantes de los trabajadores, o a falta de éstos, con acuerdo con los trabajadores. Conviene firmar o dejar constancia de que se han producido tales acuerdos.
- La jurisprudencia se ha pronunciado, explicando que la modificación de calendarios laborales implica en ocasiones modificaciones de condiciones laborales que deberían tramitarse a través del artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, e incluso, modificaciones de convenio colectivo (art. 82.3 ET).
- En relación a modificar el calendario laboral para recuperar las horas de trabajo no prestadas durante el permiso retribuido recuperable establecido en el RD Ley 10/2020, hay que tener en cuenta:

- Que el Art. 3.1 del RD Ley 10/2020 establece que la recuperación de las horas de trabajo se podrá hacer efectiva desde el DÍA SIGUIENTE A LA FINALIZACIÓN DEL ESTADO DE ALARMA hasta el 31 de diciembre de 2020. Es decir, que habría que esperar a la finalización del periodo de alarma.
- Esta tesis comparte la Inspección de Trabajo en nuestra región, que a preguntas sobre si cabe un acuerdo para recomendar a las empresas de construcción que el día 24 (que en calendario de construcción figura como "puente") pueda ser considerado como uno de los recuperables a los efectos del permiso retribuido, la respuesta es que como dicho día está dentro del estado de alarma no es posible considerarlo a los referidos efectos y que solo se podrán recuperar las horas después de que se termine el estado de alerta. La constatación de que se trabaje ese día puede dar lugar a actas de inspección y considerar como extras las horas trabajadas.
- Además, el Art. 3.2 del RD Ley 10/2020 señala que la recuperación deberá negociarse en un periodo de consultas abierto al efecto entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras, que tendrá una duración máxima de siete días.

EN EL SUPUESTO DE QUE NO EXISTA REPRESENTACIÓN LEGAL DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS, la comisión representativa de éstas para la negociación del periodo de consultas estará integrada por los sindicatos más representativos y firmantes del convenio colectivo de aplicación.

Un saludo,

DOLORES PERAITA PERAITA  
Secretaria

[fec@fecburgos.com](mailto:fec@fecburgos.com)

Avenida de Castilla y León, 22-2ª pta. 09006 Burgos  
Telf. 947 237 699