



Procedimiento para la realización y compensación de guardias

Se denomina "Disponibilidad" o "Guardia" a aquella situación en la que el empleado/a debe estar localizable en todo momento o en un determinado periodo del día, fuera de su horario de trabajo habitual, para atender un servicio.

La disponibilidad tendrá las siguientes consideraciones:

1) Tanto la disponibilidad, como las horas de intervención serán en todo caso **voluntarias (independientemente de cualquier cláusula o pacto individual en contrario)**. Es el puesto de trabajo el que lleva implícito el servicio de guardia pero no se puede considerar como obligatoriedad contractual del trabajador/a.

Así pues, son voluntarias para la persona e inherentes al puesto de trabajo, **por lo que si un/a trabajador/a que se encuentre realizando guardias, desea dejar de hacerlas puede efectuarlo siguiendo el trámite que se refleja en este documento.**

2) Podrán pactarse con el trabajador/a periodos de realización de guardias, a fin de poder planificarlas mejor entre los/las empleados/as disponibles. Estos acuerdos deberán plasmarse por escrito, en un calendario de guardias, donde se especificarán el día y las horas de su realización. Estos acuerdos serán remitidos a la representación legal de los/las trabajadores/as.

a) La planificación de estos calendarios se realizará con carácter general, por meses naturales, de forma que la previsión mensual será conocida por el personal que deba realizarlos, y por sus representantes legales, con al menos diez días naturales de antelación al comienzo del mes planificado.

3) Si un/a trabajador/a voluntariamente desea realizar guardias, bien por iniciativa propia o bien respondiendo a una demanda concreta de la empresa, deberá comunicarlo por escrito/correo electrónico a la empresa. El texto escrito únicamente tendrá una finalidad de confirmación de la voluntad presente del trabajador/a de hacer guardias.

4) Si un/a trabajador/a que habiendo manifestado ya su voluntad de realización de guardias, desea dejar de realizar las mismas, lo ha de comunicar con una antelación de 10 días naturales por escrito/correo electrónico a la empresa (poniendo en copia a RRHH), de modo que ésta pueda proceder a su sustitución. En ningún caso se le podrá negar al trabajador su derecho a salir de los calendarios de guardias.

5) La solicitud de intervención del trabajador/a durante las guardias, estará regulada atendiendo a la severidad/prioridad del problema. Estableciéndose de antemano el nivel de severidad/prioridad que requerirá la intervención durante la guardia y el que podrá esperar al horario de servicio habitual. Se especificará, de la misma manera que se especifica en los contratos con los clientes, en base a qué se entenderá que las incidencias/problemas pertenecen a uno u otro nivel de severidad/prioridad. Toda esta información será conocida

por el trabajador con anterioridad a su aceptación de realización de guardias, además, esta información se incluirá detallada en el acuerdo que se remita también a la representación legal.

6) Si el número de horas extras mensuales no compensadas mediante descanso, debidas a intervención por guardias, supera el 10% del total de las horas de trabajo en horario habitual, durante un periodo consecutivo de 3 meses, se pondrá en conocimiento de los representantes legales y se planteará la búsqueda de alternativas tales como reforzar el personal asignado al proyecto, etc.

7) Se respetarán en todo caso, los tiempos mínimos de descanso entre jornadas especificados por la ley.

8) Salvo acuerdo explícito entre las partes (e informados los representantes legales), se **respetarán los siguientes máximos:**

- no se podrán asignar guardias de fines de semana consecutivos.
- no se podrán asignar guardias en 2 festivos consecutivos.
- no se podrán asignar guardias en más de 3 festivos anuales.
- no se podrán asignar guardias más de 6 días consecutivos.
- no se podrán asignar más de 12 guardias mensuales.

9). La guardia y su compensación implican:

9.a) La disponibilidad:

De lunes a viernes: **40 €/día** brutos.

Sábados, domingos: **100 €/día** brutos.

Otros festivos o tardes de los días 24 y 31 de diciembre: **150 €/día** brutos.

El 25 de diciembre, 1 y 6 de enero: **300 €/día** brutos.

En el caso que la guardia sea inferior a 24 horas y transcurra dentro de 2 días distintos se compensará según la tarifa de mayor valor.

9.b) Horas de intervención:

Las intervenciones para solventar incidencias acaecidas dentro de la guardia incluyen el tiempo invertido y el desplazamiento si lo hubiere.

Las intervenciones se compensarán como horas extraordinarias, las fracciones de tiempo se acumularán como una hora extraordinaria completa.

La compensación de estas horas extraordinarias, salvo pacto individual en contrario, se hará mediante tiempos equivalentes de descanso incrementados, al menos con el 75 por 100.

Si la hora de intervención se produce en horario nocturno (desde las 22 horas y hasta las 6 horas), la compensación se realizará mediante tiempos equivalentes de descanso incrementados, al menos con el 125 por 100.

En el caso de que, tanto el empleado como la empresa estuviesen de acuerdo en su compensación económica, **el pago de estas horas de intervención (independientemente de si son nocturnas o no) será el doble de la hora normal** de cada trabajador que realiza guardias, excepto si este valor resultase inferior a 20 euros brutos, en cuyo caso, se fijará

esta cantidad de 20 euros brutos como importe mínimo. **En ningún caso se podrá pactar el pago de más de 80 horas extraordinarias anuales.**

La adhesión a esta forma de compensación económica, se dejará así mismo reflejada en los acuerdos mensuales que se remitan al personal y a los representantes de los trabajadores.

Para respetar los periodos mínimos de descanso entre jornadas establecidos por ley, el trabajador/a que haya sido requerido para intervenir de noche (desde las 22 horas y hasta las 6 horas), tendrá derecho a modificar su horario de entrada la jornada siguiente (sin modificar el horario de salida habitual), avisando mediante email a la/s persona/s que le sea/n indicada/s con anterioridad. El trabajador que ejerza este derecho, cargará estas horas no trabajadas a la cuenta de compensación de horas extras a razón de lo anteriormente indicado (2,25 horas extras por cada hora nocturna trabajada).

9.c) Desplazamientos

Además del precio del tiempo de trabajo se abonará el coste de los transportes y dietas si los hubiere. Si la intervención es presencial se abonan desplazamientos en taxi, transporte público o kilometraje o cualquier otro gasto que pueda ser justificado.

Durante los desplazamientos el trabajador tendrá todas las coberturas del seguro médico; por tanto, en caso de accidente, éste se considerará accidente laboral.

9.d) Medios logísticos para su realización

La empresa está obligada a dotar a los trabajadores de los medios logísticos (móvil, portátil) necesarios para realizar su labor durante las guardias de forma remota, siempre con la filosofía de evitar los desplazamientos al centro de trabajo.

En el caso de que no sea posible proporcionar al trabajador estos medios y deba realizar la guardia de manera presencial (en las oficinas de la empresa o en las instalaciones del cliente) en festivo o fin de semana, además de la compensación de las horas, se le compensará igualmente con la cantidad fijada en el apartado de disponibilidad. En este caso, el trabajador no podrá realizar ningún otro tipo de trabajo que no sea el de atender las incidencias acaecidas durante la guardia (no podrá en ningún caso utilizarse la guardia para adelantar trabajo atrasado).