



FICHA TRONCAL BS-F-0405 · PROFESIÓN 04 · MATERIA 05

JORNADA, TURNOS, MODIFICACIÓN SUSTANCIAL DE CONDICIONES, DESCANSOS, REGISTRO HORARIO Y TRABAJO A DISTANCIA

«Me han cambiado el turno de un día para otro»

• Viabilidad ALTA

• Ojo: 20 días hábiles y de caducidad

• 13 reclamaciones con código propio

Te comunican un cambio de turno el viernes para el lunes. Encadenas jornadas sin el descanso que marca la norma. Las horas que haces de más no aparecen en ningún registro ni en ninguna nómina. La jornada de una relación laboral tiene un procedimiento propio para cambiarse, y saltárselo tiene consecuencias.

01 ¿Te suena esta situación?

CASO I · EL CAMBIO DE TURNO

«Me pasaron de turno fijo de mañana a turno rotatorio con una comunicación verbal y sin ningún preaviso escrito.»

CASO II · LAS HORAS INVISIBLES

«Alargo la jornada casi todos los días para cerrar el servicio y eso no consta en el registro ni se compensa.»

CASO III · EL DESCANSO

«Salgo de un turno de noche y entro al día siguiente por la tarde, sin las doce horas de descanso entre jornadas.»

02 ¿Qué dice la ley?

La jornada del personal de estas entidades se construye sobre tres capas: una norma europea que fija los descansos mínimos y el tope semanal de horas, el Estatuto de los Trabajadores y el convenio colectivo, que concreta el calendario, los turnos y las compensaciones. **Ninguna de las tres puede ser desplazada por una instrucción interna ni por la costumbre del centro**, y esto es especialmente importante en entidades que heredaron prácticas de la Administración de la que dependen.

La pieza específica de esta profesión es el procedimiento de modificación sustancial de condiciones. Cambiar el turno, el horario o el régimen de trabajo a turnos **exige causa económica, técnica, organizativa o de producción, comunicación escrita y preaviso**. Sin esos requisitos, la decisión se declara injustificada y se repone la condición anterior, sin necesidad de entrar a discutir si la medida era conveniente para el servicio.

A ello se suma la obligación de registro diario de jornada. Conviene entenderla bien porque casi todo el mundo la lee al revés: **el registro no es un instrumento de control sobre el trabajador, sino la prueba de lo que efectivamente se ha prestado**. Cuando la entidad no lo lleva o lo lleva mal, esa falta le perjudica a ella, no a ti.

03 ¿Qué han dicho los tribunales?

Esta materia se apoya de forma muy directa en el Derecho de la Unión. El Tribunal de Justicia ha establecido que **los descansos mínimos y el tope de jornada son normas de salud laboral**, y que la obligación de llevar un registro objetivo y fiable de la jornada diaria deriva de esa misma normativa. También ha precisado que el tiempo de guardia en el que la disponibilidad limita de forma significativa la libertad personal **es tiempo de trabajo**.

En el plano interno la doctrina es firme: **la modificación sustancial sin causa acreditada o sin preaviso se declara injustificada**, y la falta de registro fiable no puede perjudicar a quien reclama. Cuando la entidad incumple su deber de documentar, la duda sobre las horas realizadas no juega a su favor.

El matiz que estrecha la materia es el plazo. Los tribunales aplican con rigor la caducidad de veinte días hábiles frente a la modificación sustancial, **y ese plazo corre desde la notificación de la decisión, no desde que el cambio se hace efectivo**. Es la causa más frecuente de que un asunto sólido llegue tarde.

POR QUÉ TU CASO TIENE BASE

Si el cambio te llegó sin comunicación escrita, sin causa explicada o sin el preaviso legal, no necesitas discutir si la medida era conveniente: **el procedimiento se ha incumplido y eso basta para anularla**.

04 ¿Tu caso tiene base para reclamar?

Hemos valorado esta materia con una viabilidad ALTA. La razón es que la mayoría de estos asuntos no se ganan discutiendo la organización del servicio, sino **el procedimiento**: forma escrita, causa y preaviso. Todo eso consta o no consta, y es verificable en un minuto.

Lo que estrecha el caso es el plazo. **Veinte días hábiles y de caducidad desde la notificación**: es el plazo más corto de esta profesión junto con el despido, y no admite prórroga ni excusa. Consultar el mismo día en que llega la comunicación es lo que marca la diferencia.

BAJA

MEDIA

ALTA

MUY ALTA

MÁXIMA

05 ¿Cuánto tiempo tienes?

20 días

Hábiles y **de caducidad**, para impugnar una modificación sustancial de jornada, horario o régimen de turnos, contados **desde la notificación de la decisión** y no desde que el cambio se aplica. Si lo que reclamas es la compensación económica de horas realizadas y no abonadas, el plazo de prescripción es de **1 año**. Frente a un incumplimiento continuado de descansos puedes reclamar mientras dure la situación.

Por eso, **actúa cuanto antes**: aquí el reloj empieza el día que recibes el papel, no el día que el cambio se hace efectivo.

Importante: cada reclamación de esta ficha tiene su propio plazo, y figura junto a su código en el apartado **07**. Si dudas, cuéntanoslo: comprobar el plazo es lo primero que hacemos y no te cuesta nada.

06 ¿Qué documentos vas a necesitar?

Estos son los documentos comunes a cualquier reclamación sobre jornada, turnos o modificación de condiciones. Con ellos podemos valorar tu caso sin coste y antes del registro:

- 1 **DNI o NIE en vigor** **Obligatorio** — acredita tu identidad.
- 2 **Contrato de trabajo y sus anexos** — acreditan la jornada, el horario y el turno pactados.
- 3 **Comunicación escrita de la modificación** — es el acto impugnado: su fecha marca los veinte días hábiles.
- 4 **Cuadrantes y calendario laboral anterior y nuevo** — prueban en qué consiste realmente el cambio.
- 5 **Registro de jornada del periodo** — contrasta lo planificado con lo efectivamente trabajado.
- 6 **Nóminas del periodo** — permiten cuantificar lo que no se ha compensado.
- 7 **Convenio colectivo aplicable** — fija la jornada anual, los descansos y las compensaciones.
- 8 **Escrito de la representación legal, si intervino** — acredita el trámite de consulta y la causa que alegó la entidad.

Dos niveles de documentación. Los que ves aquí son los **8 documentos genéricos** de esta ficha troncal: con ellos hacemos la valoración previa de viabilidad, sin coste y sin compromiso. Los documentos **propios de tu reclamación concreta** van asociados a tu código y te los pediremos después, ya en tu panel personal.

07 Encuentra tu reclamación

Esta ficha troncal canaliza todas las reclamaciones sobre el tiempo de trabajo: lo que trabajas de más, lo que no te compensan y lo que te imponen sin seguir el procedimiento. Localiza la tuya y anota su código:

CADA RECLAMACIÓN TIENE SU PROPIO CÓDIGO

BS-R-0405-NN

RECLAMACIÓN · PROFESIÓN · MATERIA · Nº EN LA FICHA

- 1 Localiza tu caso en la lista y **anota su código**. En esta ficha van del **BS-R-0405-01** al **BS-R-0405-13**.
- 2 Al crear tu reclamación **introduces ese código**: con él sabemos exactamente qué reclamas.
- 3 El sistema te pide los **8 documentos de esta ficha** y, después, los propios de tu código.

A Viabilidad consolidada

doctrina asentada · el criterio ya está fijado

BS-R-0405-01 «Me han cambiado el turno o el horario de un día para otro»

Modificación sustancial de las condiciones de trabajo: causa, forma escrita y preaviso

NORMATIVA APLICABLE	Art. 41 ET · Art. 138 LRJS · Convenio colectivo aplicable
VÍA	SOC
PLAZO PROPIO	20 días hábiles y de caducidad desde la notificación de la decisión
DOCUMENTOS	los 8 genéricos de esta ficha + 4 propios de este código

POR QUÉ TIENE BASE La modificación sustancial exige causa acreditada, comunicación escrita y preaviso. Sin esos requisitos la decisión se declara injustificada y se repone la condición anterior, con independencia de que la medida fuera razonable.

**BS-R-0405-02 «No respetan el cuadrante ni el calendario publicado»**

Incumplimiento del calendario laboral y de los cuadrantes de turnos aprobados

NORMATIVA APLICABLE	Arts. 34 y 41 ET · Convenio colectivo aplicable · Calendario laboral de la entidad
VÍA	SOC
PLAZO PROPIO	20 días hábiles si el cambio es sustancial · 1 año para las cantidades derivadas · mientras persista si el incumplimiento es continuado
DOCUMENTOS	los 8 genéricos de esta ficha + 4 propios de este código

POR QUÉ TIENE BASE El calendario laboral aprobado y publicado vincula a la entidad. Modificarlo de forma continuada y sin procedimiento altera condiciones pactadas y genera derecho a su restablecimiento y a la compensación de lo trabajado de más.

BS-R-0405-03 «No me dan los descansos obligatorios»

Descanso entre jornadas, descanso semanal y tope de jornada: incumplimiento y compensación

NORMATIVA APLICABLE	Arts. 34 y 37 ET · Directiva 2003/88/CE · Convenio colectivo aplicable
VÍA	SOC · ITSS para la denuncia del incumplimiento preventivo
PLAZO PROPIO	Mientras persista la situación · 1 año para las cantidades derivadas
DOCUMENTOS	los 8 genéricos de esta ficha + 4 propios de este código

POR QUÉ TIENE BASE El descanso mínimo es indisponible y responde a la protección de la salud: ni el acuerdo individual ni las necesidades del servicio pueden eliminarlo. Su incumplimiento reiterado es además una infracción denunciante ante la Inspección.

BS-R-0405-04 «Trabajo horas de más y no me las compensan»

Exceso de jornada y horas extraordinarias: retribución, compensación en descanso y registro

NORMATIVA APLICABLE	Arts. 34.9 y 35 ET · Convenio colectivo aplicable · Art. 59 ET
VÍA	SOC
PLAZO PROPIO	1 año desde cada mensualidad
DOCUMENTOS	los 8 genéricos de esta ficha + 4 propios de este código

POR QUÉ TIENE BASE Todo exceso sobre la jornada pactada se retribuye o se compensa. Si la entidad no lleva un registro fiable, esa falta le perjudica a ella: la duda sobre las horas realizadas no juega a su favor.

B Viabilidad favorable

criterio mayoritario · depende de la prueba del caso

BS-R-0405-05 «Hay problemas con el registro de jornada»

Registro diario de jornada: implantación, fiabilidad, acceso a los datos y uso de la información

NORMATIVA APLICABLE	Art. 34.9 ET · Convenio colectivo aplicable · RGPD y LO 3/2018
VÍA	SOC · AEPD si el tratamiento de los datos es indebido · ITSS para la denuncia del incumplimiento
PLAZO PROPIO	Mientras persista el incumplimiento · sin plazo preclusivo para la reclamación ante la autoridad de protección de datos
DOCUMENTOS	los 8 genéricos de esta ficha + 3 propios de este código

POR QUÉ TIENE BASE El registro es una obligación de la entidad y un derecho tuyo: debe ser objetivo, fiable y accesible, y no puede utilizarse para finalidades distintas del control de jornada sin información previa y proporcionalidad.

BS-R-0405-06 «Mis guardias localizadas no cuentan como jornada»

Tiempo de disponibilidad, guardias localizadas y tiempo de presencia: cómputo como trabajo efectivo

NORMATIVA APLICABLE	Arts. 34 y 35 ET · Directiva 2003/88/CE · Convenio colectivo aplicable
VÍA	SOC
PLAZO PROPIO	1 año para las cantidades · mientras persista para el reconocimiento del cómputo
DOCUMENTOS	los 8 genéricos de esta ficha + 4 propios de este código

POR QUÉ TIENE BASE Cuando la disponibilidad limita de forma significativa tu libertad para organizar el tiempo propio, ese tiempo es jornada de trabajo a efectos de descanso y de retribución. El punto discutido es el grado de limitación, y se acredita con el régimen de respuesta exigido.

BS-R-0405-07 «Me han denegado o revocado el trabajo a distancia»

Acceso al trabajo a distancia, acuerdo individual, reversibilidad y compensación de gastos

NORMATIVA APLICABLE	Ley 10/2021 en sociedades y fundaciones del sector público · Art. 47 bis TREBEP y normativa propia en entidades de derecho público · Art. 34.8 ET · Convenio o acuerdo de empresa
VÍA	SOC
PLAZO PROPIO	20 días hábiles si la revocación se articula como modificación sustancial · 1 año en la acción ordinaria
DOCUMENTOS	los 8 genéricos de esta ficha + 4 propios de este código

POR QUÉ TIENE BASE El trabajo a distancia es voluntario y reversible, pero cuando existe acuerdo escrito sus condiciones vinculan a las dos partes: revocarlo unilateralmente es una modificación que debe seguir el procedimiento. La norma aplicable depende de la forma jurídica de tu entidad, y de ella depende también si los gastos deben compensarse.

BS-R-0405-08 «Me han denegado la adaptación de jornada»

Adaptación de la duración y distribución de la jornada por conciliación: motivación de la negativa

NORMATIVA APLICABLE	Art. 34.8 ET · Art. 139 LRJS · Directiva (UE) 2019/1158 · Plan de igualdad de la entidad
VÍA	SOC · 20 días por el cauce urgente de conciliación
PLAZO PROPIO	20 días hábiles desde la negativa por el procedimiento urgente y preferente
DOCUMENTOS	los 8 genéricos de esta ficha + 4 propios de este código

POR QUÉ TIENE BASE La entidad debe abrir un proceso de negociación y responder por escrito, aceptando, proponiendo una alternativa o motivando la negativa por razones objetivas. Una negativa genérica incumple el procedimiento y, además, puede ser indicio de discriminación.

BS-R-0405-09 «Supero la jornada máxima que permite la norma europea»

Jornada máxima semanal y período de referencia: exceso sobre el límite de la norma europea

NORMATIVA APLICABLE	Art. 34 ET · Directiva 2003/88/CE · Convenio colectivo aplicable
VÍA	SOC · ITSS para la denuncia del incumplimiento
PLAZO PROPIO	Mientras persista la situación · 1 año para las cantidades derivadas
DOCUMENTOS	los 8 genéricos de esta ficha + 4 propios de este código

POR QUÉ TIENE BASE El tope de jornada en cómputo de referencia es una norma de salud laboral que la organización del servicio no puede desplazar. Acreditado el exceso con el registro, el incumplimiento es objetivo.

C A valorar por experto designado

materia en evolución o muy dependiente del expediente

BS-R-0405-10 «Me obligan a hacer jornada partida sin compensación»

Jornada partida, turnicidad y penosidad horaria: compensación económica o en tiempo

NORMATIVA APLICABLE	Arts. 34 y 41 ET · Convenio colectivo aplicable · Acuerdos de empresa
VÍA	SOC
PLAZO PROPIO	20 días hábiles si la imposición es una modificación sustancial · 1 año para las cantidades
DOCUMENTOS	los 8 genéricos de esta ficha + 4 propios de este código

POR QUÉ TIENE BASE Si el convenio o el acuerdo vinculan un complemento a un régimen horario determinado, imponer ese régimen sin abonarlo desconecta la retribución de las condiciones reales. La discusión suele estar en si el régimen aplicado encaja en la definición del convenio.

BS-R-0405-11 «No me computan los desplazamientos como tiempo de trabajo»

Cómputo del tiempo de desplazamiento entre centros y a servicios fuera del habitual

NORMATIVA APLICABLE	Art. 34 ET · Directiva 2003/88/CE · Convenio colectivo aplicable
VÍA	SOC
PLAZO PROPIO	1 año para las cantidades · mientras persista para el reconocimiento
DOCUMENTOS	los 8 genéricos de esta ficha + 4 propios de este código

POR QUÉ TIENE BASE El desplazamiento impuesto por el servicio entre centros forma parte de la jornada cuando no dispones libremente de ese tiempo. El resultado depende de cómo esté organizado el servicio en tu entidad, y por eso lo valora un experto designado.

BS-R-0405-12 «No me aplican la jornada reducida de verano o el horario especial»

Jornada intensiva, estival y horarios especiales previstos en convenio o en acuerdo de empresa

NORMATIVA APLICABLE	Arts. 34 y 41 ET · Convenio colectivo aplicable · Acuerdos y calendarios de la entidad
VÍA	SOC
PLAZO PROPIO	20 días hábiles si se articula como modificación · 1 año en la acción ordinaria
DOCUMENTOS	los 8 genéricos de esta ficha + 3 propios de este código

POR QUÉ TIENE BASE Cuando el convenio o el acuerdo prevén el horario reducido para un colectivo, excluir a un puesto concreto exige una justificación referida al servicio y aplicada por igual, no una decisión de conveniencia.

BS-R-0405-13 «Se me pasó el plazo, ¿puedo hacer algo todavía?»

Revisión de oficio por nulidad de pleno derecho, recurso extraordinario de revisión y acciones que subsisten pese al plazo perdido

NORMATIVA APLICABLE	Arts. 47, 106 y 125 LPACAP · Art. 59 ET · Doctrina sobre incumplimientos continuados
VÍA	ADM cuando el acto procede de una entidad de derecho público · SOC para las acciones laborales que subsisten
PLAZO PROPIO	Sin plazo para la revisión de oficio por nulidad · 3 meses o 4 años para el recurso extraordinario de revisión según la causa · mientras persista el incumplimiento continuado
DOCUMENTOS	los 8 genéricos de esta ficha + 3 propios de este código

POR QUÉ TIENE BASE Aunque hayan pasado los veinte días para impugnar el cambio, el incumplimiento de descansos y el exceso de jornada se renuevan cada semana: son situaciones continuadas que siguen siendo reclamables, igual que las cantidades del último año.

**AVISO IMPORTANTE**

La viabilidad de **todos y cada uno de los casos** se analiza de forma individualizada por el experto designado, **sin coste alguno** para el cliente y **sin compromiso para ninguna de las dos partes** hasta la firma efectiva de la hoja de encargo y el otorgamiento del apoderamiento. Esta ficha tiene **carácter meramente informativo y orientativo**: su contenido —normativa, plazos, documentación y valoración de viabilidad— puede variar por actualizaciones legislativas o jurisprudenciales y por las circunstancias concretas de cada expediente, por lo que no sustituye al asesoramiento jurídico individualizado. Burocracia Sencilla® no garantiza el resultado del procedimiento ni asume responsabilidad alguna por él.

¿Por qué todas estas reclamaciones en una sola ficha troncal?

Porque todas se resuelven con el mismo tríptico probatorio —contrato y convenio, cuadrante y registro de jornada, nómina— y bajo el mismo marco europeo. Además llegan encadenadas: quien sufre un cambio de turno impuesto suele acumular también horas sin compensar y descansos incumplidos. Verlas juntas permite elegir la acción que más repara y presentarlas dentro del plazo más corto, en un solo procedimiento.

SERVICIO JURÍDICO DE MÁXIMA CALIDAD**Tú nos cuentas qué ha pasado. De todo lo demás nos ocupamos nosotros.**

Detrás de Burocracia Sencilla® hay **equipos jurídicos de reconocido prestigio**, especializados en cada una de las materias del derecho de la función pública. Esto no es un formulario automatizado: **tu caso lo estudia y lo dirige un letrado experto en tu materia y en tu colectivo**.

Tú nos indicas el código de tu reclamación y nos aportas la documentación. A partir de ahí hacemos un **análisis individualizado** de tu expediente y te decimos con claridad **qué opciones reales tienes, en qué plazo y con qué coste**. Ese dictamen es **gratuito** y, hasta que decides, **no has asumido ningún compromiso**.

Si decides seguir adelante, con la **firma del encargo** y el **apoderamiento** asumimos íntegramente la gestión del procedimiento: **redactamos y presentamos los escritos, controlamos los plazos, agotamos la vía administrativa y, cuando procede, acudimos a la contencioso-administrativa**, hasta la ejecución de lo que se obtenga.

No tendrás que entender el procedimiento ni perseguir a nadie: recibes **asesoramiento jurídico completo**, con el **rigor técnico** de un despacho especializado y un trato de **transparencia y cercanía**, y sigues el estado de tu asunto en tiempo real desde tu panel de usuario.

08 El ecosistema Burocracia Sencilla®

**100 % Digital**

Sin desplazamientos ni citas: desde cualquier dispositivo, cuando te venga bien.

**Análisis individualizado**

Estudio personalizado de tu caso por un letrado especializado.

**Diagnóstico certero**

Conoces tus opciones reales antes de dar ningún paso.

**100 % Transparencia**

Panel de seguimiento en tiempo real del estado de tu reclamación.

**Centro de Ayuda y consultas**

Resuelves tus dudas antes de decidir, sin coste previo.

**Descuentos para reclamantes**

Condiciones especiales en tus reclamaciones posteriores.

[Empezar mi reclamación →](#)[No encuentro mi reclamación →](#)www.burocraciasencilla.com

Documento verificable · Código BS-F-0405-2026-El · Ficha troncal BS-F-0405 · Edición 2026 · rev. 2026-09