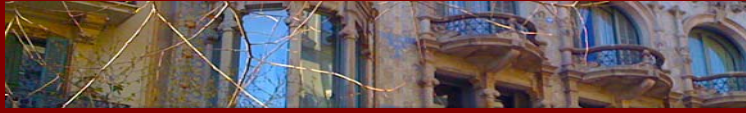


Informaciones Laborales

Mayo 2014



La distribución de la jornada de trabajo

Dedicaremos esta nota al comentario de algunos aspectos referidos a la distribución del tiempo de trabajo con el objeto de remarcar los cambios más relevantes que se han producido en relación a esta cuestión en las últimas reformas y destacar el contenido de algunas sentencias recientes.

A nadie escapa que la distribución de la jornada constituye un aspecto crucial en orden a la eficiencia de las organizaciones empresariales y por ello de su competitividad. Una gestión adecuada de los recursos humanos puede ser esencial tanto para una pronta respuesta a un incremento de la demanda como para ajustar los recursos humanos disponibles a exigencias decrecientes.

Normativa reguladora.

La regulación del tiempo de trabajo la encontramos en los **arts. 34 a 38 del Estatuto de los Trabajadores**. Conviene asimismo tener en cuenta que el **art. 41** de esa misma norma permite la modificación sustancial, entre otras, de la jornada, del horario y de la distribución del tiempo de trabajo y que el **art. 82.3 3 del ET** permite inaplicar en el ámbito de la empresa o centro de trabajo el régimen establecido en el convenio sectorial de aplicación.

De suma importancia es el **RD 1561/1995 sobre jornadas especiales**, por cuanto en el mismo se contienen normas específicas referidas a sectores tan importantes como pueden ser el transporte, el comercio, la hostelería o empresas con régimen de trabajo a turnos.

Tampoco es posible obviar, so pena de incurrir en posiciones desequilibradas y contraproducentes (por ejemplo, en términos de salud laboral y/o absentismo), que la distribución de la jornada constituye también un valor fundamental desde la perspectiva de los trabajadores en orden a facilitar la conciliación de la vida laboral con la vida familiar y privada.

Los instrumentos de ordenación de la distribución de la jornada y los límites legales

En la ordenación de la distribución del tiempo de trabajo concurren diferentes fuentes reguladoras, desde la ley hasta la decisión unilateral del empresario, pasando por la negociación colectiva. No todos estos instrumentos de regulación disponen de idénticas capacidades.

Así, por lo que se refiere a la ley, los principales límites que se establecen en orden a la distribución del tiempo de trabajo son:

- Las 40 horas semanales de promedio en cómputo anual. De esta regla, se infieren una limitación anual (1.826 horas) y una limitación de orden semanal, 40 horas semanales, sin perjuicio de que, como se verá, este límite de las 40 horas semanales sea superable en los supuestos de distribución irregular de la jornada.
- Las 9 horas de trabajo ordinario diarias. También dispositivas en los supuestos de distribución irregular.
- El descanso inter jornadas de 12 horas.
- El descanso semanal de un día y medio. La ley permite su acumulación en periodos de hasta 14 días.
- En los supuestos de jornadas diarias continuadas que excedan 6 horas debe existir un descanso no inferior a quince minutos que sólo tendrá la consideración de tiempo de trabajo efectivo cuando así esté establecido o se establezca por convenio colectivo o contrato de trabajo
- Los periodos de vacaciones y los festivos anuales previstos en el art. 37.2 del ET.

El RD 1561/1995 permite que, en determinados sectores, los límites establecidos en el Estatuto se puedan ver superados. Así, por ejemplo, en el **sector del comercio y la hostelería** por convenio o acuerdo con los representantes de los trabajadores se puede acordar separar el medio día del descanso semanal y acumularlo en periodos de hasta 4 semanas. En la **hostelería** a través de los mismos instrumentos se permite reducir el descanso entre jornadas a 10 horas. Otro ejemplo de regla especial es el de las **empresas con régimen de trabajo a turnos**, en las que la organización del trabajo lo requiera. En éstas se podrá acumular el medio día de descanso semanal en periodos de hasta 4 semanas o separarlo. Un cambio de turnos permite que se pueda reducir el descanso entre jornadas a 7 horas con compensación posterior.

Atendidos estos límites, corresponderá a la empresa la fijación de la distribución de la jornada anual legal o acordada a lo largo del año (calendario) y diariamente (horario). No obstante, resulta una práctica generalizada que la jornada sea objeto de regulación por la negociación colectiva. La ordenación del tiempo de

Las nuevas reglas sobre concurrencia e inaplicación de convenios posibilitan que a nivel de empresa o incluso centro de trabajo puedan establecerse regímenes de distribución de la jornada alternativos a los previstos en la negociación sectorial o en el propio convenio de empresa.



trabajo y su distribución suele ser objeto de regulación en todos los niveles de negociación (sectorial estatal, autonómica, provincial, empresarial) y no necesariamente con una regulación uniforme. Conviene tener presente que las reformas del 2012 colocan a la **negociación empresarial en un lugar preferente** a la hora de abordar estas cuestiones por cuanto:

- El **convenio colectivo estatutario de empresa goza de prioridad aplicativa** respecto a los sectoriales en relación a la regulación del horario y la distribución del tiempo de trabajo, el régimen de trabajo a turnos y la planificación anual de las vacaciones. De esta forma, la distribución de la jornada que se pacte en un convenio estatutario a nivel de empresa se impone a la establecida en el convenio sectorial, aún cuando pudiera ser objetivamente menos favorable a los intereses de los trabajadores.
- Adicionalmente, el art. 82.3 del ET prevé que las empresas en las que concurran causas económicas, técnicas, organizativas o de producción puedan a través de un acuerdo de empresa con los representantes de los trabajadores acordar la inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el convenio sectorial de referencia relativas a jornada de trabajo, horario y distribución del tiempo de trabajo y régimen de trabajo a turnos, y establecer un régimen alternativo.

Aunque la negociación de los acuerdos de inaplicación del art. 82.3 del TRLET exige la concurrencia de causas económicas, técnicas organizativas o de producción, presenta las ventajas de 1) poderse negociar en empresas o centros que carezcan de representantes de los trabajadores y 2) que, en caso de desacuerdo, cabe el recurso a los medios extrajudiciales (conciliación, mediación o arbitraje) o a los órganos tripartitos creados en el seno de las AAPP para resolver este tipo de desacuerdos.

La distribución irregular de la jornada

La jornada ordinaria de trabajo puede desarrollarse de manera uniforme a lo largo del año o bien distribuirse de manera desigual a lo largo de distintos periodos del año en función de las diversas necesidades que tenga la empresa. Cuando la distribución de la jornada se pretenda realizar superando el límite de las 40 horas semanales de trabajo ordinarias se considera que estamos ante una distribución irregular de la jornada. Los rasgos más destacados de esta distribución irregular son:

- La reforma del 2012 ha ampliado las capacidades empresariales para establecer este tipo de jornadas pues ya no es imprescindible el pacto en convenio o acuerdo con los representantes de los trabajadores. La ley prevé que, en defecto de acuerdo, la empresa pueda distribuir unilateralmente de manera irregular el diez por ciento de la jornada de trabajo a lo largo del año.



En alguna sentencia se exige que para que el empresario pueda utilizar esta facultad haya intentado una previa negociación con la representación de los trabajadores (STSJ de Castilla y León de 17 de julio de 2013).

- Deberá respetar, en todo caso, los períodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la Ley.
- El trabajador deberá conocer con un preaviso mínimo de cinco días el día y la hora de la prestación. El preaviso de 5 días constituye un límite que se impone incluso en las distribuciones irregulares que tienen su origen en un acuerdo convencional (STSJ de Aragón de 7 de junio de 2013).
- Salvo acuerdo, las diferencias derivadas de la distribución irregular de la jornada deberán quedar compensadas en el plazo de doce meses desde que se produzcan.
- Aunque no resulta del todo claro, podría entenderse que la superación del límite diario de las 9 horas continua exigiendo, en todo caso, el acuerdo en convenio o acuerdo con la representación de los trabajadores. Producido dicho acuerdo, el único límite diario sería el descanso entre jornadas de 12 horas y la pausa intra jornadas cuando se superen las 6 horas continuadas.

El RD 1561/1995 establece especialidades importantes en materia de distribución en relación al sector del transporte y del trabajo en el mar. Así, por ejemplo, en relación al **sector del transporte por carretera** establece que la distribución irregular no podrá suponer que los trabajadores móviles superen las cuarenta y ocho horas semanales de promedio en cómputo cuatrimestral ni que se excedan en ningún caso las sesenta horas semanales. Además se establecen reglas específicas para el sector en materia de descanso en la jornada y de limitación del trabajo nocturno.

La realización de horas extraordinarias como mecanismo de distribución irregular de la jornada

Conviene tener presente que, como ya ocurría con anterioridad, la realización de horas extraordinarias puede convertirse en un mecanismo para distribuir irregularmente la jornada ordinaria de trabajo. Aunque las horas extraordinarias son en principio aquellas horas que se realizan superando la jornada ordinaria, no puede olvidarse que la ley permite su compensación en tiempo de descanso equivalente en los cuatro meses siguientes a su realización. Cuando se realiza esa compensación, no se incrementará el volumen de horas contratado sino que la realización de horas extraordinarias habrá servido para adecuar la distribución del tiempo de trabajo. A estos efectos interesa remarcar que:

- ✓ salvo previsión en convenio las horas extraordinarias no deben ser objeto de preaviso
- ✓ las horas extraordinarias compensadas con tiempo de descanso en los 4 meses siguientes a su realización no computan a efectos del límite de las 80 horas extraordinarias anuales



- ✓ las horas extraordinarias son de realización voluntaria por el trabajador salvo pacto en convenio o contrato

El contrato de trabajo a tiempo parcial como instrumento de distribución irregular de la jornada

La reciente reforma del contrato de trabajo a tiempo parcial ha potenciado considerablemente la flexibilidad de este contrato. Así, aunque formalmente no se ha modificado ninguna cuestión relativa a la distribución del tiempo de trabajo de este tipo de contratos, la modificación del marco jurídico de las horas complementarias los convierte, a nuestro juicio, en un instrumento especialmente idóneo para la optimización del tiempo de trabajo contratado tanto desde una perspectiva cuantitativa como distributiva.

Así con el actual marco normativo de las horas complementarias:

- o ahora podrán pactarse en todo contrato a tiempo parcial con independencia de su carácter temporal o indefinido (se exige, en todo caso, que el contrato tenga una jornada de trabajo no inferior a diez horas semanales en cómputo anual)
- o se amplía el número máximo de horas complementarias que se pueden pactar al 30% de las horas ordinarias de trabajo objeto del contrato (hasta ahora era del 15%) y se posibilita que los convenios puedan ampliarlo hasta el 60%
- o el preaviso mínimo al trabajador es de 3 días (preaviso más corto que el previsto en el art. 34.2 para la distribución irregular) y se permite aquí que el convenio pueda establecer uno inferior.
- o Adicionalmente se prevé la figura de las horas complementarias voluntarias, que a diferencia de las anteriores serán de voluntaria realización por el trabajador. Se reservan a los contratos indefinidos y con una jornada no inferior a diez horas semanales en cómputo anual, y el número no podrá superar el 15 por 100 de las horas ordinarias objeto del contrato, ampliables al 30 por 100 por convenio. Su carácter voluntario y el hecho de que no se computen a efectos de los porcentajes de horas complementarias pactadas hacen que se aproximen a las horas extraordinarias pero sin la cotización adicional que éstas tienen. La ley no ha previsto expresamente para este tipo de horas complementarias preaviso alguno.

La información contenida en este Boletín constituye una síntesis que no puede ser aplicada sin un asesoramiento legal previo.

Quedamos a su disposición para cualquier comentario o aclaración sobre la información contenida en este documento en: newsletter@antras.net

