

## DISTRIBUCIÓN IRREGULAR DE LA JORNADA DE TRABAJO

Uno de los aspectos básicos que deben figurar en un contrato de trabajo es la duración de la jornada y la distribución de la misma. Lo habitual es trabajar unas 40 horas a la semana, cuando se tiene un contrato a jornada completa, pero en algunos casos es posible que la distribución de las horas de trabajo no sea siempre igual, es entonces cuando estamos ante una jornada irregular.

La jornada de trabajo puede ser a turnos, pero como norma general debe ser estable. De forma que el trabajador tenga asegurado su horario. Sin embargo, existen algunas excepciones.

La distribución irregular del tiempo de trabajo es una excepción a la que hace referencia el Estatuto de los Trabajadores en su artículo 34. La normativa permite a las empresas hacer una distribución irregular del calendario laboral, que dé lugar a semanas laborales de más o de menos 40 horas, siempre que no se supere la jornada máxima en cómputo anual. Eso sí, para que esto sea posible, es necesario cumplir una serie de requisitos.

La distribución irregular de la jornada de trabajo es un derecho de los empleadores a sobrepasar el límite de 40 horas semanales. El Estatuto de los Trabajadores, en su artículo 34, establece este beneficio, posibilitando modificar el cronograma laboral con semanas que superen el límite de horas máximo.

Esta distribución irregular se puede acordar por Convenio Colectivo, por negociación entre empresario y trabajador o de manera unilateral.

El concepto de distribución irregular hace referencia a la jornada laboral, es decir, al tiempo de trabajo que una persona debe cumplir. Es fundamental diferenciar la jornada del horario de trabajo para evitar problemas legales.

El empresario tiene la facultad de distribuir irregularmente la jornada laboral. Sin embargo, no tiene la opción de modificar como parte de este procedimiento el horario, turno o días de trabajo. Si así lo hiciera se encontraría ante un caso de modificación sustancial de las condiciones laborales y sus consecuencias en la justicia laboral.

El trabajador afectado podrá recurrir a:

- Rescisión de contrato y solicitud de indemnización de 20 días por cada año trabajado.
- Impugnación ante la Seguridad Social y restitución a su jornada laboral habitual.

- “Duración de la jornada de trabajo y distribución de la misma.”
- “La jornada de trabajo ha de ser estable para el trabajador.”
- “La distribución irregular de la jornada es una excepción a la regla de estabilidad anterior.”
- “Es un derecho del empleador, a sobrepasar el límite de 40 horas semanales.”

- “Está justificada por la distribución irregular de la carga de trabajo, en determinados sectores.”

En determinados sectores es común que exista un flujo de trabajo más elevado en diversas temporadas. Este permiso que otorga el Estatuto de los Trabajadores favorece la organización de las tareas y el personal necesario en estas condiciones. El empleador puede así distribuir semanas con más de 40 horas laborables y otras con menos para equiparar y compensar.
- “Las semanas en que se trabajen más horas de las legalmente establecidas, se compensa con otras donde se trabajan menos horas.”

En otros casos, el exceso de horas supondría hacer horas extraordinarias y, por ende, elevar los costes. Con la distribución irregular, se flexibilizan los horarios según el trabajo que exista, siempre respetando los requisitos legales.
- “La compensación debe realizarse en el periodo de los 12 meses siguientes a esta decisión.”

Desde el punto de vista del trabajador, la flexibilización le permite una mejor distribución de sus tareas. De este modo, mejora sus resultados cuando hay mayor flujo de trabajo, y evita los tiempos ociosos en temporadas que disminuyen.
- “Es una herramienta que contribuye a mejorar el funcionamiento y organización empresarial. ”

La distribución irregular es una herramienta verdaderamente útil para mejorar el funcionamiento y organización empresarial. Permite realizar una planificación detallada y efectivizar los recursos disponibles, sin sumar costes innecesarios para la organización.

Los trabajadores afectados por una distribución irregular mantienen sus derechos laborales. El descanso y la conciliación con la vida familiar están garantizados con los límites establecidos en el Estatuto de los Trabajadores o en los Convenios Colectivos. La clave está en que todos tengan claras las disposiciones.

Existen tres maneras por las cuales un empresario puede realizar una modificación al calendario laboral, sin caer en horas extras.

- Obedecer a lo que expresa el Convenio Colectivo en materia de distribución irregular de la jornada de trabajo.
- Pactar con los representantes de los trabajadores un procedimiento de este tipo.
- Tomar la decisión de forma unilateral, justificada en la necesidad para el funcionamiento empresarial, respetando los límites impuestos por el Estatuto de los Trabajadores.

Cuando está fijado en el Convenio Colectivo o acordado con los representantes de los trabajadores (los dos casos primeros, referidos anteriormente), se debe basar en esos acuerdos. El empresario deberá cumplir con los límites de horas, como también con las condiciones que lo complementen. Los más comunes son periodos diferentes de preaviso, flexibilidad horaria o algunos otros cambios de factores que influyen en la jornada laboral.

Respecto al tercer caso, cuando la decisión es unilateral del empresario éste puede distribuir el 10% del total de las jornadas. Para este cálculo se tiene en cuenta el número final de horas durante un periodo de 12 meses (un año) que no necesariamente debe coincidir con el año natural.

Con la reforma laboral de 2012, se estableció que la empresa puede distribuir de forma irregular hasta el 10% de la jornada anual, sin necesidad de que haya acuerdo con la representación de los trabajadores. Antes de esta modificación, era el Convenio Colectivo quien marcaba los límites máximos a poder modificar por la parte empleadora. Según lo que indica el Estatuto de los Trabajadores, el empleador tiene la obligación de notificar, es decir de preavisar, dicho cambio al trabajador como mínimo 5 días antes. En este preaviso se detalla el día y el horario en el que deberá prestar su servicio como resultado de la distribución irregular.

Tanto el Convenio Colectivo como un acuerdo con los representantes pueden ampliar este plazo. Si este es el caso, el empleador debe acatar la medida que más beneficie al trabajador.

La distribución irregular requiere de una compensación, es decir de otras jornadas con menos horas de trabajo. El plazo en el cual el trabajador debe disfrutar de esta compensación será dentro de los 12 meses siguientes, salvo que se establezca otro periodo en el Convenio Colectivo o acuerdo de los trabajadores.

Una cuestión a matizar es qué sucede cuando se opta por la distribución irregular y durante ese año se produce la finalización del contrato de trabajo.

Si el Convenio Colectivo hace referencia a este supuesto, se deben seguir sus indicaciones. Si, por el contrario, no existe ninguna directiva en el Convenio Colectivo, será la jurisprudencia la que regule.

- “Permite realizar una planificación detallada y eficiente de los recursos disponibles, sin sumar costes innecesarios para la organización.”
- “Se adopta en muchos casos, para evitar incurrir en horas extraordinarias, que generan mayores costes.”
- “Este cambio de distribución ha de ser preavisado al trabajador, como mínimo, con 5 días de antelación.”

Por lo general se resuelve de la siguiente manera:

- El trabajador ha realizado un exceso de horas, se consideran ordinarias y deben ser computadas para la liquidación y el finiquito.
- El trabajador ha realizado menos horas, no se realizan descuentos.

Este beneficio para los empresarios tiene varios límites que tienden a equilibrar intereses y derechos de ambas partes:

- Respetar el mínimo de preaviso, que tiene por objetivo garantizar la conciliación de la vida laboral y familiar de los trabajadores.
  - No vulnerar los tiempos mínimos de descanso diarios y semanales, como tampoco los recesos durante la jornada.
  - Compensar según lo establecido por Convenio, acuerdo o de pacto, las diferencias de horas que resulten de las jornadas trabajadas y las jornadas ordinarias completas.
  - No alterar los fines de semana, días festivos o no laborables para los trabajadores, según su contrato de trabajo y el calendario laboral de la empresa.
  - No afectar a trabajadores que gocen del beneficio de reducción horaria por menores en guarda legal.
  - Respetar los límites para los trabajadores menores de 18 años.
- “Se puede distribuir de manera irregular hasta un 10% del total de la jornada laboral anual.”
  - “Además del límite de cantidad anterior, existen otros límites en cuanto a: tiempos de descanso, compensaciones, periodos de descanso, fines de semana, trabajadores menores de edad, etc...”