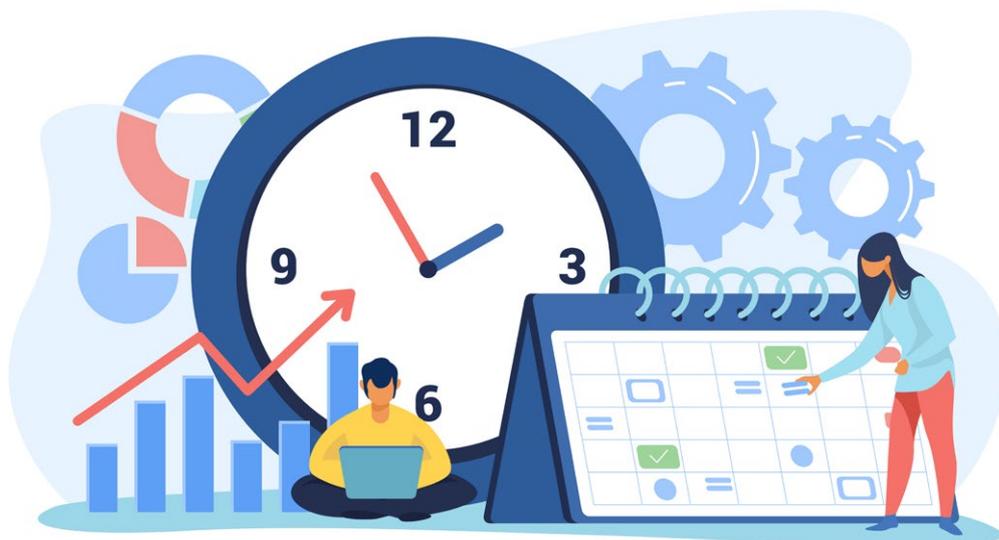




¿Qué hay que saber sobre la distribución irregular de la jornada laboral?



La distribución irregular de la jornada se modificó con el [Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero](#) (Reforma Laboral de 2012), y con la [Ley 3/2012, de 6 de julio](#).
Con estas modificaciones se pasó de un sistema totalmente paccionado a un sistema de mínimos en defecto de pacto.

Concretamente, el vigente art. 34.2 del [ET](#), instaura la distribución irregular de la jornada laboral a lo largo del año de la siguiente manera:

«2. Mediante convenio colectivo o, en su defecto, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se podrá establecer la distribución irregular de la jornada a lo largo del año. En defecto de pacto, la empresa podrá distribuir de manera irregular a lo largo del año el diez por ciento de la jornada de trabajo.

Dicha distribución deberá respetar en todo caso los periodos **mínimos de descanso diario y semanal** previstos

en la ley y el trabajador deberá conocer con un **preaviso mínimo de cinco días** el día y la hora de la prestación de trabajo resultante de aquella.

La **compensación de las diferencias**, por exceso o por defecto, entre la jornada realizada y la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo legal o pactada será exigible según lo acordado en convenio colectivo o, a falta de previsión al respecto, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores. En defecto de pacto, las diferencias derivadas de la distribución irregular de la jornada deberán quedar compensadas en el plazo de doce meses desde que se produzcan».



Procedimiento para distribuir irregularmente hasta un 10% de la jornada anual

Por este sistema, se podrán acumular una serie de jornadas en determinados periodos sin que las horas realizadas adquieran la condición de extraordinarias. Para ello han de cumplirse una serie de requisitos en relación con el preaviso, la compensación y los límites de la distribución irregular de la jornada.

Para que un empresario pueda realizar la distribución irregular de la jornada de sus trabajadores ha de consultar previamente el convenio colectivo aplicable y los posibles acuerdos con la representación legal de los trabajadores, pues éstos pueden regular distintos porcentajes de la jornada anual a distribuir de forma irregular, así como precisar los meses o períodos en que se pueden incrementar o reducir las horas diarias de trabajo. La facultad empresarial no es ilimitada y está sujeta a determinadas normas (algunas de ellas aclaradas recientemente por la Jurisprudencia), entre las que cabe señalar:

1. Preaviso

Se debe preavisar a los afectados con un mínimo de cinco días de antelación, el día y hora de prestación del trabajo resultante de aquella modificación (STS, rec. 183/2013, de 16 de abril de 2014, ECLI:ES:TS:2014:1963).

2. Límites

Este procedimiento no implica que la empresa pueda modificar los días establecidos en el calendario laboral como

días de trabajo ni el número total de horas anuales a realizar, solamente se podrá modificar la distribución horaria mensual, semanal o diaria.

Sólo se puede aplicar hasta un **máximo del 10% del total de la jornada anual** que tenga establecida la empresa.

No se puede aplicar a trabajadores que tengan reducción de jornada por guarda legal (cuidado de un menor de hasta ocho años o de una persona con discapacidad psíquica, física o sensorial que no tenga ninguna actividad retribuida), **salvo acuerdo con ellos** (STS, rec. 80/2013, de 13 de marzo de 2014, ECLI:ES:TS:2014:1165 y STS, rec. 80/2013, de 13 de marzo de 2014, ECLI:ES:TS:2014:1165).

A TENER EN CUENTA. Si la jornada que tiene establecida la empresa es de lunes a viernes, no se puede aplicar a jornadas de sábado y domingo. Si se quisiera aplicar a estos días, las horas realizadas no tendrían la consideración de distribución irregular de jornada y si la consideración de horas extras, con todo lo que ello conlleva, tanto de pago diferenciado como de no obligatoriedad en su realización.

3. Compensación

La compensación de las diferencias, por exceso o por defecto, entre la jornada realizada y la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo legal o pactada será exigible según lo acordado en convenio colectivo o, a falta de previsión al respecto, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores.

En defecto de pacto, las diferencias derivadas de la distribución irregular de la jornada deberán quedar compensadas en el plazo de doce meses desde que se produzcan.

MUY IMPORTANTE RECORDAR: Para que un empresario pueda realizar la distribución irregular de la jornada de sus trabajadores, ha de consultar previamente el convenio colectivo aplicable y los posibles acuerdos con la representación legal de los trabajadores, pues éstos pueden regular distintos porcentajes de la jornada anual a distribuir de forma irregular, así como precisar los meses o períodos en que se pueden incrementar o reducir las horas diarias de trabajo.

Fuente: <https://www.iberley.es/>

Imma Badia Camprubí
Secretaria de Acción Sindical
y Salud Laboral de FEUSO

