

JORNADA DE TRABAJO FLEXIBLE

La jornada ordinaria de trabajo puede ser objeto de **distribución irregular a lo largo del año** en, al menos, un 10% (art. 34 ET), y mediante convenio colectivo se pueden negociar otros porcentajes y/o formas de distribución irregular de la jornada. En un cálculo genérico sobre 1800 horas anuales podrían repartirse irregularmente 180 horas, un margen de flexibilidad interesante.

La distribución es irregular cuando no se trabajan las mismas horas todas las semanas y/o todos los días del año; ejemplo frecuente es la jornada continuada y reducida del llamado "*horario de verano*". Deben respetarse los **límites mínimos** del Estatuto de los Trabajadores, esto es, las 40 horas semanales de promedio en cómputo anual y las 9 horas/día máximas, o los que la negociación colectiva haya acordado en el convenio.

También han de mantenerse los **descansos mínimos** de 12 h. entre jornadas, y el semanal de día y medio (o superior que fije el convenio), teniendo en cuenta que éste último puede **acumularse por periodos de hasta 14 días**, es decir, que en un periodo de dos semanas pueden establecerse tres días de descanso ininterrumpido y doce de trabajo (por ejemplo, con la fórmula 6+3+6). En todo caso, de acuerdo con la Directiva 2003/88, **por cada periodo de 7 días debe haber un descanso mínimo ininterrumpido de 24 horas**.

Una vez determinada la jornada de trabajo (horas totales anuales) y su posible distribución irregular (10% horas flexibles), se podrá confeccionar el **horario de trabajo**, que no es más que concretar el tiempo exacto en el que se realizará la jornada.

Recientemente la UE ha aprobado una Directiva que, entre otras materias, aborda contenidos relativos a los **derechos que afectan a la disponibilidad del tiempo**; si tradicionalmente la disponibilidad horaria de los trabajadores ha venido marcada por la rigidez, actualmente la tendencia es hacia una mayor flexibilidad, si bien respetando ciertos límites sobre periodos de referencia, preavisos, garantías mínimas, etc. que eviten prácticas abusivas.

SERPyme // 19.06.2019

(Todas las noticias publicadas en esta pagina son de elaboración propia, queda prohibida su copia o difusión sin permiso expreso de los autores)

#asesoriaenleon #asesoriadeempresas #asesoriajuridica #aseorialaboral #aseoriafiscal #asesoriaserpyme
#serpyme