

JORNADA Y DESCANSOS

Artículos 34 y 37 del Estatuto de los trabajadores

JORNADA

La duración de la jornada es **la pactada** en convenio colectivo o en contrato de trabajo, con un **máximo de 40 horas semanales** de promedio en cómputo anual (sin incluir las horas dedicadas a prevenir o reparar siniestros o daños extraordinarios y urgentes).

La **jornada diaria máxima** es la pactada en convenio colectivo o acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores y no puede superar nunca las 12 horas diarias. Si no hay pacto, el límite máximo es de 9 horas diarias.

La **jornada comienza y termina** con el trabajador en su puesto de trabajo.

DESCANSOS

- **Mínimo entre jornadas:** 12 horas.
- **Mínimo semanal:** 1 día y medio ininterrumpido (preferiblemente domingo + tarde del sábado o mañana del lunes), acumulables en periodos de 14 días.
- **Mínimo de 15 minutos cada 6 horas** de trabajo, que estarán incluidos en la jornada o no según convenio colectivo o contrato de trabajo.

Las **fiestas laborales**, RETRIBUIBLES Y NO COMPENSABLES, serán como máximo 14 al año.

La empresa tiene la obligación de elaborar anualmente el **calendario laboral** y exponerlo en un lugar visible del centro de trabajo.

DISTRIBUCIÓN IRREGULAR DE LA JORNADA

Es posible una distribución irregular de la jornada cuando:

- Se haya **pactado** en convenio colectivo o en acuerdo empresa-representantes.
- **Sin pacto**, con un límite del 10 % de la jornada a lo largo del año.

La empresa tiene que comunicársela al trabajador con un mínimo de **5 días de antelación**.

Hay que respetar siempre el **descanso mínimo** entre jornadas y semanal.

La **compensación** entre la jornada pactada y la efectivamente trabajada será exigible según lo acordado en convenio colectivo o en acuerdo empresa-representantes, y en su defecto debe producirse en el plazo de 12 meses.

Ciertos sectores tienen aprobada por el Gobierno la ampliación y reducción de la jornada (campo, mar, transportes, comercio y hostelería...), por lo que habrá que analizar cada caso concreto.