

**1.- Jornada Laboral anual de 1783 horas:** El convenio laboral de comercio de la provincia de HUESCA contempla una jornada laboral anual de 1783 horas de trabajo efectivo. Esto supone que no podemos hacer más de esas horas ordinarias.

**2.- Horas extraordinarias. Se permite un máximo 80 horas anuales.**

Existe la posibilidad de hacer horas extraordinarias con un tope de 80 horas anuales. Esto supone que un trabajador de comercio no puede realizar más de 1863 horas anuales (1783 horas ordinarias + 80 horas extraordinarias) de trabajo efectivo.

Las horas extraordinarias se registrarán día a día y se totalizará semanalmente, entregando copia del resumen mensual al trabajador/a en el parte correspondiente.

**3.- La jornada diaria será de 8 horas de trabajo efectivo**, salvo pacto en contrario, teniendo en cuenta los límites legales de **9 horas diarias y 40 semanales**. Por otro lado la legislación permite una distribución irregular de la jornada anual con un máximo de 178 horas en comercio. Esto significa la posibilidad de la existencia de semanas laborales de más de cuarenta horas, (con un tope de distribución irregular anual de 178 horas con los descansos establecidos legalmente) . Estas horas realizadas por encima de la jornada ordinaria no serán consideradas horas extraordinarias siempre y cuando se haga uso de la facultad de esta distribución irregular de la jornada y en un cómputo de doce meses no se supere las 1783 horas en comercio.

**4.-Cuadrantes horarios:** La empresa entregará a los trabajadores/as por escrito el cuadrante horario mensual con 15 días de antelación si se trata de empresas de más de 30 trabajadores, y el cuadrante horario quincenal con 7 días de antelación si se trata de empresas de 30 o menos trabajadores/as.

**5.- Descanso semanal** El descanso semanal previsto por norma, deberá ser de día y medio ininterrumpido, por lo que la distribución de la jornada semanal, deberá realizarse como máximo en cinco jornadas y media de trabajo. Deberá existir un descanso de al menos 12 horas, entre el final de la jornada y el comienzo de la siguiente.

Importante: en las actividades de comercio y por acuerdo entre la empresa y los trabajadores podrá establecerse la acumulación del medio día del descanso semanal por períodos de hasta cuatro semanas. Es decir un trabajador una semana podrá hacer un descanso de un día y en el mismo mes, otra semana podrá hacer descanso de 2 días ininterrumpidos (Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo).

#### **6.- Registro horario:**

A partir del 12 de mayo de 2019 todas las empresas, independientemente del número de trabajadores, deben **registrar diariamente la jornada realizada por sus trabajadores, tanto a jornada completa como a tiempo parcial**, quedando excluidos los trabajadores autónomos y los altos cargos directivos.

El sistema de registro de la jornada se debe realizar día a día e incluir el momento de inicio y finalización de la jornada, así como aquellas pausas que no se consideren como tiempo de trabajo efectivo, como por ejemplo el tiempo de bocadillo en aquellas empresas en los que no se compute como tiempo de trabajo o las pausas para fumar.

El sistema de fichaje es libre, pudiendo ser en soporte papel o telemático, siempre que proporcione información fiable, inmodificable y no manipulable a posteriori, garantizando el rastro fidedigno e invariable de la jornada diaria una vez de registrada.

Si existen representantes de los trabajadores, el sistema de fichaje debe ser sometido al acuerdo con los mismos, y en caso de falta de acuerdo se impondrá por parte de la empresa, previo informe de los representantes.

La información derivada del sistema de registro debe permitir comprobar a la Inspección de Trabajo y SS, en el momento de la visita, su contenido.



No existe la obligación de dar ninguna copia escrita a los trabajadores o a sus representantes del resumen de la jornada, pero sí podrán tener acceso a su contenido para su consulta.

**6.- Registro horario trabajadores a tiempo parcial:**

La nueva regulación del registro de jornada, no ha derogado la obligación de entregar a los trabajadores con contratos a tiempo parcial, de manera mensual y con su nómina, el resumen de horas diarias realizadas, tanto ordinarias como las horas complementarias.