

SISTEMA DE DISTRIBUCIÓN IRREGULAR DE LA JORNADA

1.- Objeto y finalidad del sistema

El presente sistema tiene por objeto regular el procedimiento interno de comunicación a la persona trabajadora del día y la hora de la prestación de trabajo resultante de la distribución irregular de la jornada, con un preaviso mínimo de cinco días, así como establecer criterios mínimos de contenido, trazabilidad y acreditación de la comunicación, garantizando que la aplicación de la distribución irregular respete los periodos mínimos de descanso diario y semanal y se coordine con el registro diario de jornada y, en su caso, con las reglas internas de calendario laboral.

2.- Ámbito de aplicación personal y material

Este sistema será aplicable a toda persona trabajadora incluida en su ámbito funcional y organizativo cuando la empresa decida aplicar una distribución irregular de la jornada en los términos del [artículo 34.2 del Estatuto de los Trabajadores](#), tanto si deriva de previsión convencional o acuerdo colectivo como si se aplica, en defecto de pacto, dentro del porcentaje habilitado legalmente.

Quedarán fuera de este sistema las alteraciones que no constituyan distribución irregular conforme a su naturaleza (por ejemplo, supuestos de horario flexible pactado que no alteren la jornada semanal invariable, cuando proceda según su régimen interno).

3.- Principios de aplicación y límites indisponibles

La empresa aplicará la distribución irregular respetando en todo caso: (i) los periodos mínimos de descanso diario y semanal legalmente exigibles; (ii) el preaviso mínimo de cinco días para comunicar el día y la hora de la prestación resultante; y (iii) las reglas de compensación por exceso o defecto conforme a lo pactado y, en su defecto, dentro del plazo máximo de doce meses desde que se produzcan las diferencias, sin perjuicio de los sistemas de bolsa de horas que, en su caso, se encuentren válidamente establecidos, manteniéndose en todo caso la exigencia del preaviso mínimo cuando su utilización constituya distribución irregular.

4.- Contenido mínimo de la comunicación individual

Toda comunicación individual de aplicación de distribución irregular deberá identificar, como mínimo:

- (a) persona trabajadora afectada;
- (b) fecha de emisión de la comunicación;
- (c) jornada/turno inicialmente previsto y jornada/turno resultante;
- (d) día o días concretos afectados y hora de inicio y fin de la prestación resultante;
- (e) indicación de si el ajuste genera saldo positivo o negativo de horas a regularizar;
- (f) referencia al mecanismo de compensación aplicable (según convenio/acuerdo y, en defecto, dentro de los doce meses); y
- (g) canal utilizado y evidencia de entrega/recepción.

5.- Plazo mínimo de preaviso y cómputo

La comunicación deberá realizarse con un preaviso mínimo de cinco días, entendidos como días naturales, de forma que la persona trabajadora conozca con dicha antelación el día y la hora de la prestación resultante. En ningún caso este plazo podrá reducirse por pacto interno, acuerdo o previsión de rango inferior, sin perjuicio de que pueda mejorarse ampliándolo.

6.- Canales válidos de comunicación y requisitos de fehaciencia

La empresa podrá realizar la comunicación por cualquiera de los siguientes canales, siempre que permitan acreditar de manera fehaciente e indubitada el contenido, la fecha de emisión y la recepción o puesta a disposición:

- (i) entrega en mano con acuse de recibo;
- (ii) correo electrónico corporativo con confirmación de entrega/lectura o sistema equivalente de trazabilidad;
- (iii) comunicación a través de plataforma corporativa o portal del empleado con registro de notificación y acceso;
- (iv) burofax o medio equivalente en supuestos excepcionales;
- (v) publicación individualizada en herramienta corporativa de cuadrantes, siempre que permita conocimiento personalizado del día y hora resultantes para cada persona afectada con la antelación exigida.

La comunicación no requiere constancia por escrito en un formato único, pero sí acreditación fehaciente e indubitada del preaviso y su contenido.

7.- Comunicación mediante calendario laboral y cuadrantes

Cuando la empresa opte por incorporar el resultado de la distribución irregular al calendario laboral o a cuadrantes de planificación, la obligación de preaviso se entenderá cumplida únicamente si la información se publica con antelación suficiente y permite el conocimiento individualizado del día y la hora resultantes para cada persona trabajadora afectada; en particular, la mera exhibición de un horario general, un calendario genérico o cuadrantes no individualizados no sustituirá la comunicación individual exigible para la distribución irregular.

8.- Registro documental y conservación de evidencias

La empresa conservará, asociadas a cada comunicación, las evidencias de emisión y recepción/puesta a disposición (acuse, logs de plataforma, confirmaciones, etc.), junto con el detalle del ajuste aplicado, durante plazo interno de conservación y, en todo caso, de forma coordinada con la obligación de conservación del registro diario de jornada durante cuatro años. A efectos de control del cómputo, las comunicaciones deberán poder correlacionarse con los apuntes del registro de jornada (inicio y fin), sin perjuicio de la flexibilidad horaria.

9.- Coordinación con el registro diario de jornada

La aplicación de distribución irregular se reflejará en el registro diario de jornada mediante el horario concreto de inicio y finalización de la jornada efectivamente realizada por la persona trabajadora, de forma objetiva, fiable y accesible, de modo que el registro permita controlar la jornada en secuencias temporales superiores a la diaria cuando opere un sistema de distribución irregular y facilite, en su caso, la regularización de diferencias y la identificación de excesos que, de no compensarse en plazo, puedan adquirir el régimen correspondiente.

10.- Gestión de compensaciones y regularización de saldos

La empresa llevará un control individual de saldos de jornada derivados de la distribución irregular (exceso/defecto), indicando el periodo de referencia aplicable conforme a convenio o acuerdo y, en su defecto, el plazo máximo de doce meses desde que se produzcan las diferencias; dicho control se comunicará a la persona trabajadora mediante periodicidad: mensual/trimestral a través de canal.

La existencia de distribución irregular no determina automáticamente la existencia de horas extraordinarias, debiendo atenderse al cómputo en el periodo de referencia aplicable.

11.- Adaptaciones por conciliación y tratamiento de solicitudes

La aplicación de la distribución irregular no excluirá la consideración de situaciones en las que la persona trabajadora haya solicitado adaptaciones de jornada para conciliación, debiendo preservarse su tratamiento específico conforme al [artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores](#), en los términos legalmente previstos, sin que el uso de mecanismos de flexibilidad suponga por sí mismo la inaplicación de dichas adaptaciones cuando procedan.

12.- Incidencias, fuerza mayor y contingencias operativas

En supuestos excepcionales de fuerza mayor que impidan materialmente observar el preaviso mínimo, la empresa documentará la incidencia y su justificación en documento interno, dejando constancia del hecho causante, de la imposibilidad operativa y de la medida adoptada, a efectos de control y trazabilidad interna, sin perjuicio de los límites legales aplicables.

13.- Entrada en vigor, difusión y accesibilidad

El presente sistema entrará en vigor el 5 de octubre de 2026. La empresa lo pondrá a disposición de la plantilla a través de la página web corporativa y garantizará su accesibilidad permanente.

La aplicación de este sistema no supone por sí misma modificación de jornada pactada, sino ordenación y acreditación del mecanismo de comunicación del preaviso y del contenido mínimo de las notificaciones.

14.- Modelo de comunicación individual

Se incorpora como Anexo I un modelo orientativo de “Comunicación individual de distribución irregular de jornada” que podrá adaptarse a los medios tecnológicos disponibles, siempre que respete el contenido mínimo de la estipulación y permita acreditar el preaviso mínimo, el día y la hora resultantes y el canal de recepción o puesta a disposición.

En Madrid, a 5 de octubre de 2026

LA CANICA FILMS, S.L.U.

ANEXO I

MODELO ORIENTATIVO DE COMUNICACIÓN INDIVIDUAL DE DISTRIBUCIÓN IRREGULAR DE JORNADA

1. Empresa: denominación social
2. Persona trabajadora: nombre y apellidos | DNI/NIE | centro | puesto
3. Fecha de comunicación: fecha | Canal: canal | Evidencia: acuse/log
4. Régimen previo: horario/turno previo
5. Régimen resultante por distribución irregular:
6. Día(s): día(s)
7. Hora inicio-fin: hora inicio–hora fin
8. Saldo estimado: +/- nº horas | Periodo de regularización: según convenio/acuerdo / defecto 12 meses
9. Observaciones: texto
10. Firma/acuse (si procede): firma | fecha de recepción