

## **A xornada de traballo**

---

---





# A xornada de traballo

---

## **Normativa:**

Artigos 34, 35 e 36 do Estatuto dos Traballadores e Traballadoras.

---

Enténdese por xornada de traballo o tempo que, computado por día, semana ou ano, dedicará o traballador ou traballadora á realización da actividade para a que foi contratado/a.

A duración da xornada de traballo será a pactada nos convenios colectivos ou contratos de traballo.

## **1. Xornada ordinaria**

---

A xornada ordinaria aplicarase á xeneralidade dos traballadores e traballadoras, agás para aqueles colectivos de persoas traballadoras afectadas por xornadas especiais en determinados sectores de actividade.

A duración legal da xornada é a pactada nos convenios colectivos ou contratos de traballo. Non se poderá superar o máximo legal establecido para a xornada ordinaria en corenta horas semanais de traballo efectivo.

A xornada diaria non poderá ser superior a 9 horas diarias, salvo que por convenio colectivo ou, no seu defecto, acordo entre a empresa e a representación legal das persoas traballadoras se pacte outra distribución, que deberá respectar en todo caso o descanso entre xornadas (12 horas). As persoas menores de dezasete anos non poderán realizar xornadas superiores ás oito horas diarias.

Entre cada xornada de traballo deben respectarse doce horas de descanso.

Considérase tempo de traballo diario aquel durante o que a persoa traballadora está no seu posto de traballo, desde o inicio á fin da xornada. Pero, ademais, considérase tempo de traballo:

- Os recoñecementos médicos obrigatorios.
- A realización de tarefas previas necesarias para o comezo do traballo.
- O empregado na limpeza e actividades similares.
- O “tempo de bocadillo”, se está pactado en convenio.

O tempo que a persoa traballadora non realiza traballo efectivo aínda que permanece a disposición da empresa e en expectativa de realizar o seu traballo denomínase tempo de presenza. Estas horas de presenza non se consideran de traballo efectivo.

- Considérase traballo nocturno o que se realiza entre as dez da noite e as seis da mañá, agás estipulación contraria en convenio. Cando a empresa recorra regularmente a esta modalidade, deberá informar diso á Autoridade laboral.

A persoa traballadora nocturna será aquela ou aquel que realice en período nocturno normalmente un tempo non inferior a tres horas de traballo diario, agás estipulación contraria en convenio.

As persoas que realizan traballos nocturnos non poderán exceder de oito horas diarias como termo medio, nun período de quince días, e non poderán realizar horas extraordinarias.

A retribución do traballo nocturno será establecida especificamente, do xeito que se pacte na negociación colectiva, salvo que o salario se establecese atendendo a que o traballo fose nocturno por natureza ou se acordase compensación mediante descansos.

As persoas que realizan traballos nocturnos e lle sexan recoñecidos problemas de saúde ligados a este feito terán dereito a ser destinadas a un posto de traballo diúrno que exista na empresa e para o que sexan profesionalmente aptas. O cambio de posto farase tendo en conta os artigos 39 (mobilidade funcional) e 41 (modificacións substanciais das condicións de traballo) do Estatuto dos Traballadores e Traballadoras.

- O traballo a quendas será toda aquela forma de organización do traballo en equipo segundo a que todos as persoas traballadoras ocupan sucesivamente os mesmos postos de traballo, segundo un certo ritmo,

continuo ou discontinuo, o que implica para a persoa traballadora a necesidade de prestar os seus servizos en horas diferentes nun período determinado de días ou de semanas.

Nas empresas con procesos produtivos continuos durante as vinte e catro horas do día, na organización do traballo a quendas debe terse en conta a rotación destas e que ningunha persoa traballadora debe estar na da noite máis de dúas semanas consecutivas, agás adscrición voluntaria.

## **2. Xornadas especiais**

---

Xunto ao réxime xeral de xornada ordinaria aplicábel á xeneralidade das persoas traballadoras, é posíbel que regulamentariamente se estableza unha xornada ampliada ou limitada, en función da natureza da propia actividade laboral.

Existen un grupo de sectores e actividades que son obxecto desta regulamentación específica, que permite a ampliación e redución de xornadas e descansos dentro duns límites, considerándose para estes efectos como norma superior o pactado en convenio colectivo que sexa máis favorábel ás persoas traballadoras.

### **2.1 Réximes de descanso alternativos**

A duración dos descansos (entre xornadas –doce horas– e semanal –día e medio–) prevista para estas actividades sométese ás seguintes condicións:

- Deben ser compensados mediante descansos alternativos, e a súa duración non será inferior á redución experimentada.
- Debe gozar deles dentro dos períodos de referencia que en cada caso se sinalan sen exceder as catro semanas de acumulación, na forma que se determine mediante acordo ou pacto.
- Mediante convenio colectivo poderá acordarse a súa acumulación ás vacacións anuais.
- Non poderán ser substituídos por compensación económica, agás no traballo no mar, finalización do contrato por causas distintas ás da súa duración (despedimento disciplinario).

### **2.2 Principais sectores que aplican xornadas especiais**

- Comercio.
- Hostalaría
- Gardas e vixilantes non ferroviarios.
- Traballo no agro.
- Transportes.
- Traballo no mar.
- Traballo a quendas.
- Traballo de posta en marcha e peche dos demais.
- Traballo en condicións especiais e illamento ou afastamento.
- Actividades con xornadas fraccionadas.

### **2.3 Reducións da xornada por circunstancias persoais do traballador ou traballadora**

No artigo 37.5 do ET aparece recollido o dereito a reducir a xornada de traballo a quen por razóns de garda legal teña ao seu coidado unha crianza menor de 12 anos ou unha persoa con discapacidade física, psíquica ou sensorial, que non desempeñe unha actividade retribuída, e tamén quen precise encargarse do coidado directo dun familiar ata o 2º grao de consanguinidade ou afinidade que por razóns de idade non poida valerse por si mesma nin desempeñe actividade retribuída, con diminución proporcional do salario, entre un oitavo e un máximo da metade da súa duración.

Teñen dereito tanto homes como mulleres traballadoras, mais se 2 ou máis traballadores/as da mesma empresa xerasen o dereito polo mesmo suxeito causante, o empresario/a poderá limitar o seu exercicio simultáneo por razóns xustificadas de funcionamento da empresa.

O salario será reducido proporcionalmente á redución, isto é, unha hora, dúas, tres, catro... A redución é proporcional. Reduciranche tanto o salario base como os complementos (incluída a antigüidade).

En canto á cotización durante os dous primeiros anos de redución por coidado de crianzas menores de 12 anos, e durante o primeiro ano de redución por coidado doutros familiares, as cotizacións compútanse incrementadas ata o 100% da contía que lle correspondería se mantivese a xornada a tempo completo, para efectos do cálculo das prestacións da Seguridade Social por incapacidade permanente, morte e supervivencia, maternidade, paternidade e xubilación.

Para efectos do cálculo das prestacións por desemprego veranse incrementadas ao 100% durante todo o tempo que fiques en redución de xornada.

A persoa traballadora debe comunicalo cunha antelación de 15 días (ou a que estipule o convenio), concretando a data na que se inicia e se dea por rematada a redución.

Se non existe acordo entre a empresa e a persoa traballadora sobre a concreción horaria ou a determinación do período de goce do permiso, deberase presentar unha demanda ante os Xulgados do Social para que se recoñeza o exercicio do dereito.

Aínda que o ET, no seu artigo 37.6., lle recoñece á persoa ou traballadora a facultade de decidir a concreción horaria e a determinación do período de redución de xornada por coidado de familiares, dentro da súa xornada ordinaria, desde a entrada en vigor da última reforma aparece recollido que “os convenios colectivos poderán establecer, non obstante, criterios para a concreción horaria da redución de xornada, en atención aos dereitos de conciliación da vida persoal, laboral e familiar da persoa traballadora e as necesidades produtivas e organizativas da empresa”.

Ademais, a empresa pode limitar o dereito “se dúas ou máis persoas traballadoras da mesma empresa xerasen o dereito polo mesmo suxeito causante, por razóns xustificadas de funcionamento da empresa”.

Outro tema de controversia adoita ser o que se interpreta por xornada ordinaria. Ata o de agora, para o cálculo da redución, podíase optar por reducir xornada diariamente, ou mesmo semanalmente (eliminando fins de semana ou días enteiros ao final da semana).

Logo da aprobación da reforma laboral, a redución de xornada pasará a ser só diaria. Pero en todo caso, teremos en conta o cálculo sobre a xornada establecida no contrato de traballo e non sobre a xornada real, xa que moitas persoas traballadoras alongan a xornada máis do establecido legalmente.

### **3. Horas extraordinarias**

---

Considérase extraordinaria cada hora de traballo efectivo que se realice sobre a duración máxima da xornada ordinaria de traballo.

A normativa permite que se pacte a distribución do tempo de traballo de xeito que só se consideran extraordinarias as que superen os límites máximos semanais pactados en convenio.

Durante as horas extraordinarias deberá realizarse traballo efectivo.

Para determinados efectos, como a cotización á Seguridade Social, deben distinguirse as horas extraordinarias, en senso estrito, das denominadas horas estruturais.

Como norma xeral, a realización de horas extraordinarias é voluntaria, salvo que a súa realización se pactase en convenio colectivo ou contrato individual de traballo, respectando o límite legal establecido de 80 horas anuais. Para efectos deste límite anual non computarán as horas compensadas mediante descansos sempre que se goce deles dentro dos catro meses seguintes á súa realización.

#### **3.1 Obrigas da empresa**

A realización de horas extraordinarias non precisa de autorización administrativa; de todos xeitos a empresa deberá respectar os máximos legais e cumprir as seguintes normas:

- Rexistro diario de cada unha das horas extras realizadas.

- Totalización dos partes diarios no período fixado para o aboamento das retribucións, entregando copia do resumo ao traballador ou traballadora.
- Comunicación mensual das horas realizadas á representación legal do persoal.  
As horas extraordinarias en xeral están suxeitas a unha cotización adicional segundo establece a lei de orzamentos de cada ano.

### **3.2 Horas estruturais**

Considéranse horas extraordinarias estruturais as necesarias para atender pedidos imprevistos, períodos punta de produción, ausencias imprevistas, cambios de quenda ou outras circunstancias de carácter estrutural, derivadas da natureza da actividade de que se trate, sempre que non poidan ser substituídas pola utilización das distintas modalidades de contratación previstas legalmente.

Estas horas deben, necesariamente, definirse a través de cada convenio colectivo, distinguíndoas das extraordinarias normais. Non poden, porén, establecerse entrambas as dúas diferenzas substantivas, excepción feita da súa diferente cotización á Seguridade Social. Esta cotización adicional será igual tanto para as horas motivadas por forza maior como para as consideradas estruturais, do 14%, do que o 12% será a cargo da empresa e o 2% a cargo da persoa traballadora. O incumprimento por parte das empresas de notificaren as horas estruturais á autoridade laboral supón a perda da bonificación no tipo de cotización.

As empresas están obrigadas a comunicarlle á representación sindical mensualmente as horas que a xuízo da empresa deben ser consideradas estruturais, debendo constar na comunicación que a empresa lle faga á Dirección Provincial de Trballo das horas realizadas a conformidade ou non da representación legal das persoas traballadoras.

As horas estruturais débense considerar dentro do límite máximo establecido en xeral para as horas extras, quere dicir, dentro das oitenta horas anuais. A esixibilidade por parte da empresa de realizar estas horas é idéntica ás horas extras normais, ou sexa, só se está pactado en convenio ou en contrato individual. De todos os xeitos, non existe un poder especial por parte da empresa para obrigar á súa realización.

### **3.3 Horas para a reparación de sinistros ou danos (forza maior)**

O exceso de horas traballadas para previr ou reparar sinistros e outros danos extraordinarias e urxentes non se ten en conta para efectos da duración máxima da xornada laboral, nin para o cómputo do número máximo das horas extraordinarias autorizadas, sen prexuízo da súa compensación como horas extraordinarias.

Estas horas son de obrigatoria realización para o traballador ou traballadora; pódense realizar durante a xornada nocturna, non se teñen en conta para efectos do límite máximo de xornada nin de límite de horas extras anuais e deberán aboarse na mesma cantidade que as horas extraordinarias.

A cotización polo valor destas é igual que as mencionadas no apartado anterior (3.2)

### **3.4. Horas non estruturais ou resto de horas**

Son voluntarias, e responden a necesidade de atender pedidos imprevistos, períodos punta de produción, ausencias imprevistas, cambios de quenda ou outras circunstancias de carácter estrutural, sempre que non poidan ser substituídas pola utilización das distintas modalidades de contratación.

Mediante convenio colectivo ou, no seu defecto, contrato individual, débese optan entre:

- Aboar as horas na cantidade que se fixe (en ningún caso pode ser inferior o valor da hora ordinaria de traballo.
- Ou compensalas por tempos equivalentes de descanso retribuído.

A cotización do sobre o valor das horas será dun 28,3%, sendo 23,6% cotización da empresa e 4,7% cotización da persoa traballadora.

### **3.5 Retribución das horas extraordinarias**

Mediante convenio colectivo ou, no seu defecto, contrato individual, débese optan entre:

- Aboar as horas na cantidade que se fixe (en ningún caso pode ser inferior o valor da hora ordinaria de traballo.
- Ou compensalas por tempos equivalentes de descanso retribuído.

### 3.6 Horas complementarias

As horas complementarias son un “invento” para permitir que as persoas cun contrato a tempo parcial de máis de 10 horas semanais (en cómputo anual medio) poidan traballar máis horas. O Real Decreto 16/2013 regula, entre outros, os seguintes aspectos das horas complementarias:

Antes do RD 16/2013, a lei permitía que as persoas contratadas a tempo parcial puidesen realizar horas complementarias ata 15% da xornada laboral ordinaria (por convenio, esta porcentaxe podía aumentarse ata o 60%). Coa nova norma, a porcentaxe base pasa ao 30%, ampliábel por convenio ata o 60%, sempre que a traballadora ou traballador estea contratado polo menos 10 horas semanais de media anual. Estas horas chámanse horas complementarias pactadas. A realización destas horas poderá acordarse no inicio da relación laboral ou a posteriori, mais sempre se deberá formalizar por escrito.

Outro cambio que introduce a normativa do RD 16/2013 ten a ver coa redución do período de aviso previo que ten a empresa para notificar á persoa traballadora a realización de horas complementarias pactadas. Agora a empresa ten 3 días para notificar as horas complementarias “pactadas”, cando antes o prazo era de 7 días.

Outro aspecto é o das chamadas horas complementarias voluntarias. A empresa poderá ofrecer en calquera momento a realización de horas complementarias de aceptación voluntaria, que non poderán superar o 15% da xornada (ampliábel por convenio ao 30%). Neste caso, non se precisa período de aviso previo.

A realización de horas complementarias pactadas non impide que se poidan facer tamén horas complementarias voluntarias.

As horas complementarias forman parte da base de cotización, tanto por contingencias comúns como por contingencias profesionais. É dicir, que estas horas cotizan á Seguridade Social, formando parte de ambas as bases de cotización, BCCC (base de cotización por contingencias comúns) e BCCP (base de cotización por contingencias profesionais).

A empresa deberá conservar os resumos mensuais dos rexistros de xornada durante catro anos, como mínimo, e deberán ser asinados polo traballador ou traballadora e a empresa.

## 4. Rexistro diario da xornada de traballo

---

### 4.1. Carácter obrigatorio do rexistro

[O Real Decreto-lei 8/2019, do 8 de marzo](#), de medidas urxentes de protección social e loita contra a precariedade laboral na xornada de traballo (RDL 8/2019), regulou de forma expresa, incorporando unha nova [alínea 9 ao artigo 34 do Estatuto dos Traballadores \(ET\)](#), a obriga das empresas de rexistraren diariamente a xornada laboral.

Esta nova regulación vén precedida de numerosas iniciativas sindicais, tanto xudiciais como políticas –[a CIG presentou a primeira proposición de lei](#) neste sentido– para obter unha resposta legislativa antes as dificultades de control e proba da realización de horas extraordinarias.

O RDL 8/2019 integra esta obriga de rexistro diario da xornada e entrou en vigor o día 12 de maio de 2019.

A nova norma establece que a empresa debe garantir o rexistro diario de xornada, incluíndo o horario concreto de inicio e finalización da xornada de traballo de cada persoa traballadora. Iso supón que o rexistro é dobre: do horario (entrada e saída) e da xornada (número de horas).

A organización e documentación do rexistro de xornada deberá realizarse mediante negociación colectiva ou acordo de empresa (ou, de non conseguirse, por decisión do empresario tras realizar unha consulta previa á representación legal dos traballadores/as).

A empresa debe conservar durante 4 anos os citados rexistros, estando ao dispor dos empregados e empregadas, dos seus representantes legais e da Inspección de Traballo.

## 4.2. Sancións económicas

O RDL 8/2019 modificou o [artigo 7.5](#) da Lei de infraccións e sancións da orde social (LISOS), para tipificar expresamente como infracción grave a transgresión das normas en materia de rexistro de xornada. A sentenza do Tribunal Supremo do 23 de marzo de 2017 xa cuestionaba a ausencia de tipificación da devandita conduta.

## 4.3. Regulación específica da Inspección de Traballo e da Seguridade Social.

Cómpre lembrar que esta materia veu sendo obxecto de revisión por parte da ITSS, na súa orixe, da [instrución 3/2016](#) sobre intensificación do control en materia de tempo de traballo e horas extraordinarias, e que posteriormente foi adaptada mediante a [instrución 1/2017](#).

Por tanto, a CIG esixirá que, a partir desta modificación legislativa, a ITSS volva adaptar o seu criterio –na liña do inicialmente recollido na instrución 3/2016, para esixir o rexistro diario da xornada diaria, aínda cando non se realicen horas extraordinarias– e intensifique o seu labor inspector neste ámbito.

## 4.4. Diversidade de realidades produtivas e de aplicación do rexistro horario.

O tempo de traballo non é unha realidade única, ao conviviren horarios de diferente natureza: fixos, flexíbeis, libres; xornadas continuadas, partidas ou intensivas; xornadas que comezan e rematan no centro de traballo e xornadas que non; teletraballo; sistemas flexwork de xornada, tempos de traballo efectivo e outros de simple presenza, de agarda e de dispoñibilidade; distribucións irregulares da xornada e adaptacións desta por razóns de conciliación da vida familiar e laboral.

Tampouco se produce unha realidade homoxénea en canto á diferente tipoloxía de empresas, dado que as necesidades que pode ter unha micropeme son diferentes das que pode abordar unha fábrica. Polo tanto, a posta en marcha desta medida require analizar as fórmulas máis acaídas a cada realidade produtiva.

Neste sentido, a norma non establece regras especiais atendendo á multiplicidade de tipos de xornada ou empresas existente, senón que se impón uniformemente e sen excepcións, deixando esas adaptacións á negociación colectiva. Por esta razón, o sistema de control horario que se pacte debería permitir definir, personalizar e recoñecer a totalidade da xornada efectiva de traballo adaptada a cada tipo de xornada laboral, para así poder rexistrar e analizar o saldo de horas pertinente con independencia do tipo de xornada laboral que se realice.

Cada mes ou semana, deberían de totalizarse as horas ordinarias como as horas extraordinarias (horas en cómputo diario, semanal ou mensual por riba da xornada ordinaria). Ademais, cando se producen estas horas e sexan perfectamente identificábeis, a empresa debería compensalas con tempo de descanso ou con retribución no prazo de 4 meses.

É desexábel que o sistema de rexistro horario recolla cada mes ou semana cal é o exceso de xornada que se produce e que vai acumulando o traballador ou traballadora, sen que, en ningún caso, ao cabo de ano, poida existir unha acumulación de horas extraordinarias superior a 80. En tal caso, a empresa podería incurrir nun incumprimento de normativa sancionábel con multa.

## 4.5. Protección de datos persoais e garantía dos dereitos dixitais.

En caso de que se opte por unha solución dixital para o rexistro, a representación sindical debe esixir o cumprimento da normativa de protección de datos e garantía de dereitos dixitais, sobre todo no que atinxe á esfera da privacidade, intimidade e dignidade da persoa traballadora, a fin de evitar incurrir nalgún tipo de vulneración dun dereito fundamental.

É importante realizar este primeiro diagnóstico, xa que existen diferentes sectores en que o seguimento e verificación do rexistro da xornada pode entrar en colisión coa privacidade e intimidade dos traballadores. É o caso do sector de transporte, en que as horas de inicio e final da xornada son anotadas mediante un dispositivo dixital polo propio traballador, pero a súa comprobación pola empresa ás veces quere facerse mediante sistemas de xeolocalización. Estas cuestións de privacidade e intimidade, derivadas da propia actividade do sector, deben de terse en conta á hora de analizar o sistema de control de xornada aplicábel, así como a necesidade de fixar políticas de xestión e uso de medios telemáticos, para regular estas cuestións de especial sensibilidade.



#### **4.6. Implementación a través da negociación colectiva ou acordo de empresa.**

Como xa indicamos, o lexislador deixou para a negociación colectiva, empresarial ou de sector, as fórmulas de implementación do rexistro de xornada en atención ás necesidades, características e circunstancias organizativas de cada actividade.

Neste sentido, e en consonancia co que establece a nova redacción do artigo 34 ET, a empresa e a representación legal dos traballadores e traballadoras teñen a responsabilidade de pactar a fórmula máis idónea e adecuada de rexistro da xornada na empresa. En caso de non existir representación legal (como acontece en boa parte das pequenas empresas galegas), vai ter un papel importante a negociación sectorial. A CIG elaborou a seguinte cláusula-tipo para incluír en convenios colectivos de sector, que pode ser adaptada en función das características de cada actividade:

#### **Artigo X. Rexistro diario da xornada de traballo**

1. *De conformidade coa lei, as empresas garantirán o rexistro diario da xornada de traballo, que deberá incluír, como mínimo, o horario concreto de inicio e finalización da xornada de traballo de cada persoa traballadora.*
2. *A organización e documentación do rexistro de xornada deberá respectar os seguintes mínimos imperativos, sen prexuízo das adaptacións que poidan acordarse no ámbito de cada empresa:*
  - a) *O rexistro formalizarase diariamente e no momento do inicio e da finalización do traballo, de maneira que non será válida a consignación de datos en ningún outro momento.*
  - b) *O rexistro formalizarase mediante un sistema fiábel, que garanta a intervención persoal do traballador ou traballadora na consignación das horas de inicio e finalización da xornada de traballo e non permita a súa manipulación ou alteración posterior.*
  - c) *O deber de rexistro diario de xornada será tamén esixíbel en traballos que non se presten fisicamente no centro de traballo da empresa ou con xornada variábel ao longo da semana ou do mes.*
  - d) *O sistema de rexistro deberá respectar en todo caso a intimidade e demais dereitos fundamentais dos traballadores e traballadoras.*
3. *As empresas deberán conservar os soportes de rexistro da xornada de traballo durante catro anos. Estes rexistros permanecerán ao dispor das persoas traballadoras, dos seus representantes legais e da Inspección de Traballo e Seguridade Social na sede da empresa e no centro de traballo. Ademais, a empresa entregará copia mensualmente dos referidos rexistros ao comité de empresa, delegados/as de persoal e/ou seccións sindicais.*
4. *O deber de rexistrar diariamente a xornada non exonera a empresa da súa obriga legal de documentar, de forma individualizada por traballador ou traballadora, as horas extraordinarias que se presten, xunto coa súa compensación con descanso ou de ser o caso a súa retribución, para acreditar que non exceden do límite anual máximo fixado por lei ou convenio.*

*En ausencia de pacto colectivo, sexa de empresa ou de sector, as empresas deberán aplicar unha política de control horario que respecte o disposto no Estatuto dos Traballadores e salvaguardando dereitos fundamentais que mencionamos anteriormente.*

#### **4.7. A guía do Ministerio de Traballo**

Para despexar dúbidas sobre a aplicación da nova norma, o Ministerio de Traballo publicou a súa propia [guía sobre o rexistro de xornada](#), con valor puramente informativo, dado que a interpretación da lei corresponde aos xulgados e tribunais. Entre as aclaracións podemos salientar as seguintes:

- Será válido calquera sistema ou medio, en soporte papel ou telemático, apto para cumprir o obxectivo legal, isto é, proporcionar información fiábel, inmodificábel e non manipulábel a posteriori, xa sexa polo empresario ou polo propio traballador/a.
- Non é necesario entregar copia dos rexistros aos traballadores e traballadoras, agás se pacte outra cousa en convenio, como a CIG recomenda. A lei só esixe que os rexistros permanezan ao dispor do persoal, así como dos representantes sindicais ou Inspección e a Seguridade Social.
- No caso do persoal subcontratado, corresponde á verdadeira empregadora o cumprimento das obrigas laborais, incluíndo as relativas ao rexistro de xornada.

- Os traballadores e traballadoras desprazados a outros centros ou clientes tamén deben realizar o rexistro de xornada.
- Non é obrigatorio rexistrar as pausas para comer e os descansos regulados na lei ou no convenio, aínda que a guía o recomenda.
- Os socios e socias traballadores, cooperativistas ou autónomos non están obrigados/as a rexistrar a súa xornada.
- O rexistro da xornada irregular, que certos días que pode estenderse e outros acurtarse, deberá realizarse igualmente. Se a flexibilidade horaria leva a esixir unha xornada mensual, un exceso de xornada nun día non deberá contabilizarse como horas extras se non se supera o pactado para o mes.





**Confederación Intersindical Galega**

[www.cig.gal](http://www.cig.gal)