



Distribución irregular de la jornada. ¿Se puede modificar, vía convenio, lo establecido en el ET?

La reforma laboral del pasado 2012 introdujo una modificación en el **art. 34.2 del ET** que regula la jornada.

Y estableció que: *“Mediante convenio colectivo o, en su defecto, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se podrá establecer la distribución irregular de la jornada a lo largo del año. En defecto de pacto, la empresa podrá distribuir de manera irregular a lo largo del año el diez por ciento de la jornada de trabajo”*.

Pero, ¿hasta dónde puede alcanzar el convenio colectivo?

En este caso, la empresa de supermercados, el Grupo Árbol, estableció, en su Convenio Colectivo una distribución irregular de la jornada reduciendo el porcentaje de distribución a un 5% “a cambio” de que preavisara a los trabajadores con un mínimo de 24 horas (el ET establece un preaviso mínimo de 5 días).

Así la Dirección General de Trabajo impugnó el Convenio Colectivo solicitando que se declarara contrario al ET dicho precepto del convenio.

Y efectivamente así ha sido, pero, ¿porqué?

La Sala del TSJ de Aragón en sentencia de 7 de junio de 2013 rec 225/2013, entiende que *“es menester diferenciar entre las normas de derecho necesario absoluto y las de derecho necesario relativo, estas últimas prohíben su empeoramiento pero no su mejora, siempre desde la perspectiva del trabajador”*.

Así, *“partiendo de la libertad negociadora ... se acuerda un límite de distribución irregular del 5% inferior al que operaría en caso de no haberse pactado nada”*.

Pero en el art 34.2 ET establece **dos garantías a favor del trabajador**, en compensación podríamos decir por esta distribución irregular; una sería respetar los periodos de descanso diario y semanal y la otra sería la concesión de un preaviso de 5 días como mínimo.

“Esta es una **norma de derecho necesario relativo** (es decir) tiene la naturaleza de norma mínima que puede ser mejorada por las partes (siempre) desde el punto de vista de los trabajadores. Esto supone que se puede pactar en convenio colectivo un descanso diario o semanal superior al legal y un plazo de preaviso superior ... pero **NO** se puede empeorar estas condiciones”.

Así se estima la demanda y se declara que ese párrafo del art 25 del Convenio Colectivo de la empresa es contrario al ET.