



Modificación de la jornada. Causas de nulidad.

¿Por qué una empresa se ve en la necesidad de modificar la jornada de trabajo de sus trabajadores?

Los motivos pueden ser muy variados dependiendo de las necesidades de cada empresa, muy específicas dependiendo del sector, pero a modo genérico podemos decir que puede ser para racionalizar medios y adecuarlos al nuevo volumen de trabajo, en el caso de contratar por la adecuación del servicio a la empresa cliente, o para ajustar el horario de atención al de mayor afluencia de público.

En definitiva, las causas por las que las empresas deciden poner en marcha una modificación de la jornada del trabajador son de muy diversa índole, debiendo cumplir **los siguientes requisitos**; primero deben **existir razones** económicas, técnicas, organizativas o de producción (considerándose como tales las que estén relacionadas con la “competitividad, productividad u organización técnica o del trabajo”) y segundo **la forma** en la que deben realizar esa modificación, en cumplimiento de la normativa laboral, de obligatoria aplicación para toda empresa que preste sus servicios aquí.

Esto se encuentra regulado en el **artículo 41 del ET** ya que la modificación de la jornada de trabajo es considerada sustancial {Se entiende por modificación sustancial aquella “de tal naturaleza que altere y transforme los aspectos fundamentales de la relación laboral (...) de un modo notorio” STS de 3/12/1987 Ponente: Fernández López, estando dentro de la lista abierta del apartado 1 a)}.

El artículo regula el procedimiento a tenor del cual una empresa puede proceder a modificar sustancialmente el contrato, pudiendo ser la modificación de carácter **colectivo** (en el apartado 2 se indica cuando se considera colectivo y en el apartado 4 el procedimiento a seguir) o **individual** (cuando no alcance los umbrales indicados en el apartado 2, regulándose en el apartado 3 el procedimiento). En cualquier caso, sea cual sea el procedimiento, el trabajador afectado por la modificación que resulte además perjudicado por la misma tendrá **derecho a rescindir el contrato** de trabajo con una indemnización de 20 días de salario por año con un máximo de 9 meses.

Así la empresa necesita, si quiere proceder a la modificación, además de las razones probadas, el **cumplimiento del procedimiento**, porque de no ser así la medida será **considerada nula** (artículo 138.7 LRJS) por inobservancia del procedimiento. Así ocurrió en la STSJ de Andalucía /Sevilla rec: 2573/2009 de 10/3/2011 en este supuesto la empresa pretendió modificar el horario del trabajador para adecuarlo al horario de mayor afluencia de usuarios, una medida razonable y acorde con la función del actor que era atender al público, sin embargo fue considerada nula en vía judicial y ello porque la empresa no siguió los trámites procedimentales del artículo 41 ET. La consecuencia de ello es que la medida se deja sin efecto, por lo que el trabajador debe ser repuesto en sus condiciones anteriores, aunque, como decimos, la medida impulsada por la empresa fuera conveniente para el negocio. En cambio, si la empresa cumple el procedimiento y prueba la causa, entonces el interés particular del trabajador no puede prevalecer sobre el interés general de la empresa (STSJ de Cataluña de 18/5/2012 rec; 1808/2012).



Pero, si la empresa cumple el procedimiento pero digamos “bordea la legalidad” entonces se podría impugnar por la existencia de “*fraude, dolo, coacción o abuso de derecho*”. **¿Pero, qué es el fraude de ley?**

Así es como define el artículo 6.4 del Código Civil el concepto jurídico de fraude de ley; “*Los actos realizados al amparo del texto de una norma que persigan un resultado prohibido por el ordenamiento jurídico, o contrario a él, se considerarán ejecutados en fraude de Ley y no impedirán la debida aplicación de la norma que se hubiere tratado de eludir*”.

Veamos algunos ejemplos:

En el supuesto de hecho de la STSJ del Principado de Asturias de 14 de junio de 2013 rec. 694/2013 la empresa redujo la jornada del trabajador (y el salario paralelamente) sin disminuir la carga de trabajo. La finalidad de la medida era el mantenimiento del empleo y ello por medio de dos vías; reduciendo los gastos (salarios y cotizaciones) y ajustando la jornada del trabajador a la producción.

Pero si la empresa utiliza el procedimiento para reducir la jornada de trabajo, supuestamente porque la demanda ha bajado, pero impone la misma carga parece que **está utilizando la norma para una finalidad distinta prohibida por el ordenamiento jurídico**. La medida fue impugnada por el trabajador al entender que “*bajo el amparo formal de la reducción de jornada solamente se produce una merma de la retribuciones*” alegando que las condiciones organizativas impuestas por la empresa no inciden en el volumen de trabajo **siendo solamente y realmente efectiva la disminución salarial**.

Por ello la Sala, en el FJ3, dice los siguiente “... *el establecimiento de la reducción de la jornada en unas condiciones organizativas que no inciden en el volumen global de trabajo y tampoco en su distribución individual, (...) provocan el efecto perverso de hacer recaer exclusivamente sobre el trabajador las causas derivadas de mantener el mismo nivel de actividad que antes, mas las añadidas como consecuencia de la aplicación formal de la medida. La consecuencia es que únicamente es real la disminución salarial (...) dadas las circunstancias se produce el fraude alegado por el actor...*”.

Otra modificación sustancial con finalidad fraudulenta sería aquella que **busca evitar un procedimiento mandatorio**, por ejemplo, el caso de la sentencia del STSJ de Cataluña de 22/05/2013 rec: 3584/2012, en este caso de que la empresa quería modificar el horario de la trabajadora y ante su negativa la traslada de centro de trabajo, que posteriormente cerró. Es decir, la empresa en vez de iniciar el procedimiento correspondiente del artículo 41 ET se ampara en el artículo 40 ET cuando la causa verdadera es la negativa de la trabajadora a la modificación. Por ello la Sala entiende producido el fraude de ley al ampararse en una norma cuya finalidad era otra.

Así, si finalmente se declara en vía judicial que la empresa actuó en fraude de ley la consecuencia será la **nulidad de la medida con la reposición del trabajador a sus condiciones anteriores**.