

Tras la Reforma Laboral la empresa puede decidir de manera **unilateral** la distribución irregular a lo largo del año del 10% de la jornada de sus trabajadores (a salvo de lo que pueda disponer el convenio colectivo). Se trata de una herramienta de flexibilidad interna muy interesante y de ahorro de costes, al permitirle ajustar el personal a las necesidades que vayan surgiendo en cada momento. Ahora bien, el Tribunal Supremo acaba de sentenciar, por un lado, que es perfectamente posible no sólo **disminuir, sino también ampliar** el porcentaje del 10% y, por otro, que el plazo mínimo de **cinco días de preaviso** a los trabajadores de sus nuevas jornadas es inamovible.

El plazo mínimo de preaviso de cinco días en la distribución irregular de la jornada es intocable, pero el porcentaje del 10% sí puede aumentarse

Se puede pactar en convenio colectivo o en un acuerdo con los representantes de los trabajadores un plazo de preaviso superior al establecido en el Estatuto de los Trabajadores (cinco días) en **beneficio del trabajador** para llevar a cabo la distribución irregular de la jornada. Pero no se puede empeorar **en ningún caso** este plazo, ya que el art. 34.2 del ET tiene la naturaleza de norma mínima de derecho necesario, que puede ser **mejorada** pero no empeorada. Por otra parte, es perfectamente posible **ampliar o disminuir** el porcentaje del 10%, ya que dicho porcentaje sólo opera en defecto de pacto con los representantes de los trabajadores (sent. del Tribunal Supremo de 16.04.14).

La Dirección General de Trabajo del Gobierno de Aragón impugnó el convenio colectivo de una empresa de supermercados para solicitar que se declarase nula la cláusula del convenio que establecía un plazo de preaviso de **24 horas** para aplicar la distribución irregular de la jornada.

El TSJ falló a favor de la Dirección General de Trabajo, como hace ahora en última instancia el Tribunal Supremo.

A pesar de que la empresa justificó en el juicio que aunque se reducía el plazo de preaviso, a cambio se había **mejorado** para los trabajadores el porcentaje máximo de distribución irregular de la jornada, reduciéndolo del 10% que permite la ley a la mitad (el 5%), el Tribunal Supremo deja claro que la literalidad del Estatuto de los Trabajadores, en su redacción dada tras la entrada en vigor de la Reforma Laboral (RD-Ley 3/2012 y posterior Ley 3/2012), no deja lugar a dudas: *“el trabajador deberá conocer con un preaviso mínimo de **cinco días** el día y la hora de la prestación de trabajo resultante de la distribución irregular de la jornada”*.

Se trata, entiende el tribunal, de una norma de derecho necesario que *“permite su mejora pero no su empeoramiento ni por la negociación colectiva ni por acuerdo individual”*, es decir, no es posible su negociación, ni siquiera aunque sea a cambio de otras condiciones más favorables para el trabajador.

Y respecto al **porcentaje de distribución irregular de la jornada**, el TS ratifica, como ya hizo la sentencia del TSJ, que en este caso sí que es posible *“ampliar o disminuir dicho límite, ya que el 10% sólo opera en defecto de pacto”*, por lo que, entiende el Supremo, es lícito que en el convenio *“se pueda pactar cualquier porcentaje”*. Y esto es así, entiende el Supremo, porque el ET dispone expresamente que *“en defecto de pacto, la empresa podrá distribuir de manera irregular a lo largo del año el 10% de la jornada de trabajo”*. Y esto significa que si hay pacto, la empresa puede disminuir o aumentar el porcentaje de distribución irregular.