

# ECONOMÍA / POLÍTICA

## Jornada a la carta: mayor coste salarial y caos en la organización de la empresa

**NUEVO CONFLICTO LABORAL/** Las peticiones de jornada a la carta de trabajadores que se están negociando o por las que ya se pleitea van a incrementar los costes salariales y a desbaratar la organización empresarial de turnos y jornadas,

**Mercedes Serraller.** Madrid

Una empleada que pide trasladarse de Madrid a Asturias y teletrabajar desde allí para cuidar a sus padres; una trabajadora que solicita teletrabajar desde Dubái porque han trasladado a su marido; un panadero que reclama una jornada de 7 a 14 horas en lugar de empezar en el horno de madrugada; una cocinera de un restaurante de Barcelona que plantea cambiar su turno partido de comida y cena por una jornada de 9 a 16 horas; un trabajador que quiere concentrar su actividad laboral en siete meses y tener cinco de vacaciones... éstas son algunas de las peticiones que están realizando los trabajadores en aplicación de la jornada a la carta, que ha establecido el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad.

Algunas de estas peticiones se están negociando bilateralmente entre el trabajador y la empresa; en otras, no se ha llegado a acuerdo y el trabajador ya ha demandado a la empresa dentro de un proceso muy garantista que no admite recurso y en el que ya hay sentencias favorables al trabajador (ver EXPANSIÓN de ayer). Se trata de un tsunami que va a incrementar los costes salariales y a golpear su organización y competitividad, según los abogados a los que ha consultado EXPANSIÓN.

En lo que respecta al incremento de costes salariales, estos expertos cuentan que las empresas van a tener que incentivar los turnos de tarde y de fin de semana que nadie va a querer hacer. En ocasiones, tendrán que hacer más contrataciones para cubrir el *sudoko* de turnos que se abre. Además, muchas de las peticiones de reducción de jornada por cuidado de hijo menor de 12 años se van a conducir por la jornada a la carta, que a diferencia de las primeras, no supone reducción salarial.

A esto se añade el coste organizativo, que va a implicar que cada empresa deba destinar recursos para dar respuesta a la flexibilidad máxima que se le exige y que, en el caso del teletrabajo, va a suponer un esfuerzo adicional.



Íñigo Sagardoy, presidente de Sagardoy Abogados.

### “Conflicto organizativo”

“La jornada a la carta va a provocar un conflicto en la organización empresarial que puede intentarse encauzar en la negociación colectiva. Este perjuicio puede ser muy grande cuando haya peticiones masivas o en turnos como el de fin de semana que nadie va a querer hacer, ya que todo parte de la premisa de este nuevo derecho individual”.



Antonio Pedrajas, socio director de Abdón Pedrajas.

### “De la reducción al horario a la carta”

“Gracias a esta nueva norma, se está planteando y se está viendo en las primeras sentencias que los trabajadores no sólo tienen derecho a reducir jornada dentro del horario que ya tienen, sino que pueden elegir modificarlo y trasladarse al turno que crean mejor para su conciliación. Otros reclaman sólo teletrabajar desde otros países”.



Ferrn Guardiola, socio de Baker McKenzie.

### “Espero cordura de los jueces”

“Ante el caos organizativo que se prepara, espero que se vaya imponiendo de forma progresiva cordura de parte de los jueces una vez pasado el ‘tsunami’ inicial. Las empresas van a tener que incentivar los peores turnos y deben establecer políticas de trabajo remoto, para lo que sólo las más grandes y sofisticadas están preparadas”.



Alfredo Aspra, socio director de Laboral de Andersen Tax & Legal.

### “La planificación, muy difícil”

“Se va a producir una mayor confluencia hacia los mismos turnos que va a suponer más costes, ya que habrá que incentivar los que no se quieren. La planificación va a ser compleja y las empresas van a tener difícil argumentar que no lo aceptan en casos de grandes corporaciones sin horario comercial. Los protocolos de conciliación van a ser fundamentales”.



Montse Rodríguez Viñas, directora de Laboral en BDO.

### “Vienen pleitos costosos”

“Ya tenemos una cola de clientes que se enfrenta a demandas. Hay que advertir de que en la demanda podrá acumularse la acción de daños y perjuicios al trabajador, exclusivamente por los derivados de la negativa del derecho o de la demora en la efectividad de la medida. Estas acciones son muy comunes, y también pueden ser daños morales”.



Dídac Ripollès, socio responsable de Laboral de Toda & Nel-Lo.

### “Daño a la organización”

“La jornada a la carta va a costar más de gestionar que el registro horario, ya que supone una revolución que afecta a todas las empresas, mientras que el registro muchas ya lo tenían. El daño a la organización puede ser importante, y los intentos de la empresa de reubicar al empleado o adaptar sus funciones se topan con negativas”.



Monika Bertram, asociada de Monereo Meyer Abogados.

### “Desbarajuste increíble”

“El desbarajuste es increíble. El empresario no tiene ninguna fuerza. Se limita su capacidad de organización y dirección de la empresa. Contrata para un turno y el trabajador lo cambia. Por no hablar del efecto llamada y de la reacción en cadena de solicitudes. El derecho del trabajador prevalece y éste tendrá además garantía de indemnidad”.



Talmac Bel, socio responsable de Laboral, Fieldfisher Jausas.

### “Se incentivaré el turno malo”

“Va a ser muy difícil no dar al trabajador lo que pide en la jornada a la carta y en la reducción. De hecho, muchas reducciones pasarán a ser jornadas a la carta, ya que se elige el turno y no se reduce el salario. Se incentivarán los turnos malos. Dudo que la herramienta de la empresa sea la negociación colectiva, sino la creación de políticas de teletrabajo”.



Eduardo Peñacoba, socio de Laboral de Simmons & Simmons.

### “Golpe a la competitividad”

“La jornada a la carta va a suponer más costes salariales y de cotizaciones sociales para las empresas, ya que habrá que incentivar los turnos de tarde, noche y fin de semana que van a quedar sin cubrir. Es la puntilla al problema español de falta de competitividad industrial. El desarrollo masivo del propio teletrabajo también supondrá un sobrecoste”.



Valentín García, socio de Laboral de Cuatrecasas.

### “Se incrementa la litigiosidad”

“Se incrementa la litigiosidad y las empresas van a tener que probar incluso con pruebas periciales de gran complejidad y coste que no pueden otorgar la jornada a la carta solicitada porque colisiona con su organización. Estas pruebas van a ser muy difíciles de realizar para las pequeñas empresas. Habrá que profesionalizar la gestión de turnos y cargas de trabajo”.