

ECONOMÍA / POLÍTICA

Los trabajadores ya pleitean con las empresas por la jornada a la carta

LITIGIOSIDAD/ Empresas y despachos trasladan que tienen “una cola” de peticiones de adaptación de jornada y de procesos de negociación abiertos y demandas en casos en los que no hay acuerdo.

Mercedes Serraller. Madrid
Empieza la conflictividad por la nueva jornada a la carta. Los trabajadores ya están presentando demandas contra las empresas por no concederles la jornada a la carta que han solicitado amparándose en el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantizar de la igualdad de trato y de oportunidades (ver EXPANSIÓN de ayer). Así lo trasladan empresas y despachos, que tienen “cola” de peticiones y de procesos de negociación abiertos y pleitos en los casos en los que no se ha llegado a acuerdo. Se está generando una “conflictividad” y “litigiosidad” máximas que amenazan la organización empresarial de turnos y jornadas, alertan.

Una cocinera de un restaurante en Barcelona con horario partido de comida y cena exige un horario de 9 a 16 horas. Es un ejemplo de una demanda, explica Dídac Ripollès, socio responsable de Laboral de Toda & Nel-lo, que destaca que esta novedad “va a costar más de gestionar que el registro horario, ya que su-

pone 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, añade Ripollès.

El nuevo derecho es de gran amplitud e inconcreción. Permite a los trabajadores negociar bilateralmente con la empresa la adaptación de la duración y distribución de la jornada, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluido el teletrabajo, que deseen en pos de la conciliación.

La empresa abrirá un proceso de negociación durante un máximo de treinta días. Finalizado, por escrito, comunicará la aceptación, planteará una alternativa o manifestará la negativa. En este último caso, indicará las razones objetivas, que pueden ser económicas, técnicas, organizativas y/o productivas. El trabajador tendrá derecho a solicitar el regreso a su jornada anterior cuando considere.



El trabajador puede negociar bilateralmente con la empresa la jornada que prefiere desde el 8 de marzo.

A partir de la negativa, el trabajador tiene veinte días para demandar a la empresa ante un Juzgado de lo Social según el procedimiento de urgencia que regula la Ley 36/2011, Reguladora de la Jurisdicción Social. Una vez admitida la demanda, deberá celebrarse una vista en cinco dí-

as y dictarse sentencia en tres, contra la que no cabe recurso. Sólo podría recurrir el trabajador si alega vulneración de derechos fundamentales.

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, cuenta Montse Rodríguez Viñas, directora de Laboral de BDO Abogados, y también pueden ser daños morales.

Rodríguez Viñas traslada que ya tienen una “cola de clientes que se enfrenta a de-

El trabajador puede demandar a la empresa en un pleito urgente contra el que no cabe recurso

mandas”. Considera que “sólo se puede llevar a la negociación colectiva la forma en que se solicita el derecho, por ejemplo, los plazos”. Se ha encontrado un comité que pretende establecer una flexibilidad colectiva y la empresa se ha negado, ya que argumenta que tiene que ser caso por caso, y está a la espera de cómo se resuelve este conflicto.

Fermín Guardiola, socio de Laboral de Baker McKenzie, advierte de que “las empresas asumen una carga burocrática importante y les recomiendan “dar buenas razones cuando no haya acuerdo, dado que los tribunales siempre van a ser favorables a permitir adaptaciones”. Alfredo Aspra, socio director de Laboral de Andersen Tax & Legal, insta a “documentar la negociación”.

Íñigo Sagardoy y Martín Godino, presidente y socio director de Sagardoy, respectivamente, recomiendan a las empresas abrir la negociación colectiva para protegerse. En la misma línea se pronuncian CEOE y el Círculo de Empresarios. Talmac Bel, socio responsable de Laboral de Fieldfisher Jausas, en cambio, cree que la negociación colectiva puede ser un arma de doble filo, como en las reducciones de jornada, ya que “a menudo incrementa el derecho”.