

## 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 garantía 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 días

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

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 recomienda “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”.

## ¿Conciliación sin fronteras?



Íñigo Sagardoy

Los laboristas llevamos centrándonos durante muchos años en el análisis de los derechos básicos (y clásicos) del ámbito laboral: salario, jornada, derecho al trabajo, etc., pero de un tiempo a esta parte, alcanzado los estándares mínimos de una regulación protectora y digna para los trabajadores, el foco se ha comenzado a poner en sus derechos fundamentales, derechos más subjetivos que, por ende, presentan más dificultades en su interpretación o delimitación jurídica. Su inespecificidad, en algunos casos, los hace más dependientes de la aplicación al caso concreto y a su solución por los litigios planteados ante los tribunales. Toman protagonismo, así, el derecho a la intimidad, privacidad, el honor, libertad de expresión,

tratamiento de datos personales u otros más clásicos como el de la igualdad o no discriminación.

De entre estos últimos, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, ha tenido un desarrollo muy extraordinario en todos los ordenamientos europeos desde finales de los años noventa y, de forma muy detallada en nuestro país. La motivación de este reconocimiento legal profundo pudiera ser doble: de un lado el deseo, cada vez mayor, de dotar de flexibilidad las relaciones laborales como anhelo legítimo y prioritario de poder compaginar una vida laboral plena con otra de índole personal y/o familiar. Frente a épocas pasadas donde el trabajo era el centro de atención de cualquier rango de edad, ahora el equilibrio entre ocio/cuidado familiar y trabajo se acentúa mucho más, máxime si se trata de personas que se incorporan al mercado de trabajo.

En segundo término, la progresiva (y necesaria) incorporación de la

mujer al ámbito laboral y la obligatoria protección de su maternidad ha hecho que se han desarrollado de forma detallada distintos derechos de conciliación como la reducción de la jornada, lactancia, excedencia, etc. Pues bien, un paso más en este avance legal se ha producido con la nueva configuración del “derecho a la adaptación a la jornada” que se ha introducido a partir de marzo en el Real Decreto 6/2019 de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

Bien es cierto que este derecho ya existía en la redacción anterior del artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores, pero su nuevo contenido lo dota de una nueva realidad que supone un paso muy importante para hacer efectiva una conciliación familiar y laboral ¿sin fronteras? En todo caso conviene desde ya precisar que no existe un derecho similar, tal y como aparece redactado ahora, en nin-

gún otro ordenamiento europeo de nuestro entorno, con lo que España se sitúa a la cabeza de la regulación en esta materia. Otra cosa es que ello va a traer como consecuencia una multitud de situaciones que muy probablemente acabe en litigios ante los tribunales laborales, dada su amplitud. Y ello porque en primer lugar se trata de un derecho individual de cada trabajador, que además puede estar especialmente protegido por su conexión con el derecho fundamental o la no discriminación.

En segundo término porque las causas de su ejercicio son muy amplias, al tener que justificarse por razones “familiares” y ello incluye, no sólo a supuestos de hecho relacionados con la paternidad y/o maternidad, sino a cualquier causa relacionada con la “familia”, en sentido genérico (padres, hermanos, sobrinos, etc...). En tercer lugar, podrían cambiarse a partir de ahora la forma de prestación laboral de tiempo completo a tiempo parcial o de trabajo

presencial a teletrabajo. Y, en cuarto lugar, porque el empresario debe enablar una negociación de buena fe para el efectivo cumplimiento de la solicitud del trabajador. No será necesario su acuerdo porque si éste se opone, se puede acudir a los tribunales para que el juez dictamine si dicha petición es legítima o no (sin que el trabajador pueda, posteriormente, sufrir algún tipo de consecuencia laboral por ello).

Por tanto, estamos ante un nuevo supuesto laboral que quizás haya pasado más desapercibido en la opinión pública que otras cuestiones de la nueva normativa pero que no por ello carece, ni mucho menos, de importancia. Quizás la llamada que hace la ley a la negociación colectiva sea la única fórmula de adecuar/encauzar el derecho a la adaptación de la jornada de una forma razonable, consensuada y objetiva. Veremos si esto ocurre.

**Abogado. Catedrático de Derecho del Trabajo. Universidad Francisco de Vitoria**