

Los jueces rechazan la jornada a la carta si la empresa prueba que le causa problemas

Las expectativas iniciales sobre la medida chocan con la realidad

Irene Cortés

26 de septiembre de 2019

El pasado marzo entró en vigor la reforma del Estatuto de los Trabajadores que permite a los empleados solicitar la modificación de su horario laboral para poder adaptarlo a sus necesidades de conciliación. La medida, bautizada como la *jornada a la carta*, creó unas expectativas de flexibilidad que, sin embargo (y como anticiparon muchos laboristas), están chocando con la realidad de las empresas y los tribunales.

La conclusión que se extrae de las primeras sentencias dictadas en esta materia es clara: si la compañía es capaz de justificar que la modificación horaria le crea graves problemas organizativos (por ejemplo, por no poder compatibilizar turnos) o económicos (aceptar la solicitud le obligaría a contratar a más personas), los jueces avalan dar el portazo a la jornada a la carta pedida por el trabajador.

Así sucede en un caso resuelto recientemente por un juzgado de lo social de Gijón, que ha rechazado la solicitud de una empleada de una clínica veterinaria que pedía cambiar su turno de tarde por uno de mañana. La jueza avala los argumentos de la compañía, que denegó el cambio porque ello implicaba cambiar la jornada de otros trabajadores que, a su vez, también querían conciliar. Asimismo, el juzgado tuvo en cuenta que la clínica recibía más consultas relativas al ámbito de especialidad de la demandada por la tarde y ella era la única experta en ese campo.

Otro de los aspectos que los jueces valoran muy positivamente a la hora de decantarse hacia un lado u otro es la existencia de propuestas alternativas. Es decir, que en el caso de que la empresa no pueda hacer frente al nuevo horario, que haya ofrecido al empleado jornadas alternativas que no sean perjudiciales ni para la compañía ni para la necesidad de conciliación del trabajador.

Ejemplo de ello es la sentencia del Tribunal Superior de Justicia (TSJ) de Andalucía, que denegó la adaptación de horario de la empleada de una gasolinera. Además de las importantes dificultades organizativas que suponía para la empresa, el TSJ tuvo en cuenta las alternativas ofrecidas desde la dirección, que se acercaban “en cierta manera” a la jornada solicitada en inicio por la demandante, pero que esta no quiso aceptar.

“Los tribunales están siendo contundentes con aquellas compañías que demuestran rigidez”, explica en este sentido José Prieto, socio de laboral de Baker McKenzie. Por tanto, la existencia de contrapropuestas se convierte en un factor que puede inclinar la balanza hacia el lado empresarial.

Factores en juego

Más allá de los horarios de la plantilla o los picos de actividad del negocio, los jueces tienen en cuenta otros factores para evaluar la capacidad de organización de la compañía. En este sentido, Víctor Canalda, abogado laborista, razona que “no es lo mismo una multinacional que una pyme o microempresa”. Así, mientras que las grandes compañías tienen un mayor margen de reestructuración, para una de pequeño tamaño una modificación de jornada “puede realmente desestabilizar su organización”.

Este criterio siguió un juzgado de lo social de Madrid cuando respaldó a una cajera cuya propuesta de cambio de horario fue denegada por el supermercado donde trabajaba. En este caso, el magistrado confirmó que la modificación de jornada generaba “disfunciones organizativas”, pero consideró que la empresa “no había agotado sus posibilidades” al no haber valorado su traslado a otra de las sucursales donde sí podría haberse materializado dicho cambio.

El trabajador, por su parte, también debe aportar una serie de pruebas en el juicio para consolidar sus pretensiones, como el horario escolar del menor o la jornada laboral del otro progenitor. Precisamente por este criterio un juez de Cáceres rechazó la petición de una dependienta de cambiar el día de descanso de viernes al sábado al valorar, por un lado, que durante el fin de semana la tienda facturaba más; y, por otro, que el padre del niño (que trabajaba entre semana) iba a poder atender al menor.

Otros criterios relevantes

Abuelos. Otro de los argumentos esgrimidos por los tribunales es que los solicitantes no tienen por qué probar la imposibilidad de conciliar por otras vías que no sea el cambio de horario. De hecho, el TSJ de Galicia negó en mayo de este año que una trabajadora tuviera que acreditar si podía apuntar a su hija a actividades extraescolares o si la podían cuidar los abuelos. Para los magistrados, “la patria potestad corresponde a los padres”, siendo ellos los encargados de velar por sus hijos, alimentarlos, educarlos y “procurarles una formación integral”.

Formación. Otra sentencia relevante es la del TSJ de Canarias, que avaló la adaptación de jornada de la auxiliar de una clínica. La empresa alegó que le era imposible recolocar a la empleada en otro puesto similar debido a sus limitaciones en funciones que eran necesarias para el cargo, como idiomas o contabilidad. No obstante, el TSJ rechazó este argumento al considerar que la compañía “podría haber ofrecido formación en tales materias dentro del talante abierto que han de tener las partes en una negociación de estas características”. Además, fijó una indemnización por daño moral de más de 3.000 euros.