



Carlos Sedano
Asesor Laboral de CEHAT

Adaptar la jornada para conciliar constituye un problema organizativo para las empresas

El Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, ha modificado el artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores reforzando, ampliando y resaltando la posibilidad de que los trabajadores, aun sin solicitar una reducción de jornada, puedan solicitar la adaptación de su jornada

de trabajo por razones de conciliación de la vida familiar y laboral. Esta posibilidad, que ya estaba contemplada en la norma, se ha visto sin embargo potenciada en la actual redacción que, dada su amplitud, propiciará sin duda multitud de situaciones de conflicto entre los derechos individuales reconocidos por la misma y las posibilidades y necesidades organizativas de las empresas.

El artículo 38.4 del Estatuto de los Trabajadores ha venido a reconocer que las personas trabajadoras tienen derecho a solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral. Lo único que se exige es que dichas adaptaciones sean razonables y proporcionadas en relación con las necesidades de la persona trabajadora y con las necesidades organizativas o productivas de la empresa. Esta adaptación, que no necesariamente tiene que estar relacionada con la maternidad/paternidad, se podrá prolongar hasta los doce años del menor en el caso de que sean los hijos la motivación de la solicitud.

Las causas de su ejercicio, como puede apreciarse, son muy amplias, tanto por la motivación familiar, que se contempla sin sujeción a grado alguno de consanguinidad o afinidad, como por las adaptaciones posibles, que pueden incluir reducciones de jornada, distribuciones de la jornada distintas, o inclusive el trabajo a distancia.

La norma emplaza a que en el seno de la negociación colectiva se pacten los términos del ejercicio de este derecho, que garanticen la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre personas trabajadoras de uno y otro sexo. En su ausencia, será la empresa la que, ante la solicitud de adaptación de jornada, deberá abrir un proceso de negociación con la persona trabajadora durante un periodo máximo de treinta días, finalizado el cual comunicará por escrito la aceptación de la petición, planteará una propuesta alternativa o bien manifestará la negativa a su ejercicio. En este último caso, en la comunicación deben contenerse las razones objetivas en las que se sustenta la decisión. Las discrepancias surgidas entre la dirección de la empresa y la persona trabajadora serán resueltas por la jurisdicción social, sin trámite de conciliación previa, a través de un procedimiento urgente, que no tendrá acceso a recurso, y al que puede acumularse una acción de daños y perjuicios derivados de la negativa del derecho o de la demora en la efectividad de la medida.

Al amparo de este precepto se están produciendo multitud de solicitudes por parte de los trabajadores, muchas de las cuales, apenas unos meses desde la entrada en vigor de la norma, dada su amplitud e

inconcreción, ya han supuesto un aumento de la litigiosidad ante los tribunales laborales, siendo estos los que habrán de analizar caso a caso, dada la individualidad de las situaciones, la legitimidad de la petición y las circunstancias esgrimidas por la empresa para oponerse a la misma.

Debemos tener en cuenta que, hasta el momento, en los supuestos de reducción de jornada por razones familiares contemplados en la normativa, la reducción en sí no era lo que planteaba especiales problemas, sino la concreción horaria aparejada, que en multitud de ocasiones suponía variar los horarios y los descansos preestablecidos, siendo este realmente el foco de conflictividad, al encontrarse la empresa con una enorme dificultad para compaginar las solicitudes de los trabajadores con sus necesidades organizativas y productivas.

Ejemplo de ello es la reciente sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Las Palmas Gran

Canaria, de 12 de marzo de 2019, aun no vigente la norma comentada. La misma recoge el supuesto de una empleada, con funciones de dependienta, que prestaba servicios, de lunes a sábado, en turnos de mañana y tarde. La misma, madre de un menor, solicitó reducción de jornada y concreción horaria de 10 a 15 horas, de lunes a sábado. La empresa accedió a la reducción de jornada, si bien en cuanto a la concreción horaria no hubo acuerdo, al pretender la empresa que la empleada realizara un mínimo de seis a ocho tardes al mes, según los meses, y la trabajadora negarse a hacer más de cuatro tardes al mes. En la sentencia de instancia, pese a que se recoge que en la tienda el mayor número de ventas se produce por las tardes y los sábados, se reconoció el derecho de la trabajadora a realizar una jornada reducida de lunes a sábado en horario de 10 a 15.30 horas. Aun así la trabajadora recurrió reclamando asimismo una indemnización de daños y perjuicios de 3.352,80 euros.

En efecto, la norma prevé que en la demanda del derecho a la medida de conciliación pueda acumularse la acción de daños y perjuicios causados al trabajador, exclusivamente por los derivados de la negativa del derecho o de la demora en la efectividad de la medida, de los que el empresario podría exonerarse si diera cumplimiento, al menos provisional, a la medida propuesta por el trabajador.

En este caso, el Tribunal entiende que la solicitud de indemnización paralela procede procesalmente junto a la acción de reducción horaria, aunque no se alegue vulneración de derechos fundamentales y que tal indemnización, cuando se solicita, tiene un carácter indisoluble con el incumplimiento empresarial del derecho reclamado (en este caso la concreción horaria), en una suerte de automaticidad, pues su interpretación y aplicación ha de realizarse con perspectiva de género y tiene dimensión constitucional. Por tanto, concluye, la negativa empresarial al disfrute del derecho a la conciliación laboral y familiar bien en cuanto a la reducción o bien en su concreción horaria, cuando no existen razones justificadas, puede generar daños y perjuicios.

Al amparo de este precepto se están produciendo multitud de solicitudes por parte de los trabajadores

