**LOS JUECES TUMBAN LA “JORNADA LABORAL A LA CARTA” QUE APROBÓ EL GOBIERNO**

La mayoría de las sentencias dictadas rechazan que los trabajadores puedan adaptar el horario para conciliar, si la modificación causa problemas organizativos a la empresa

Varapalo judicial a la “jornada laboral a la carta” del Gobierno. La medida fue impulsada el pasado mes de marzo por el Ministerio de Trabajo, dentro de los polémicos “viernes sociales”. Ahora, los juzgados están denegando por sistema la petición de los empleados que solicitan adaptar su horario laboral con el fin de poder conciliar.

El Ejecutivo aprobó hace ocho meses una reforma del Estatuto de los Trabajadores para permitir a los empleados solicitar una modificación de su horario laboral y así poder adaptarlo a sus necesidades de conciliación.

La medida, conocida como “jornada a la carta”, creó unas fuertes expectativas de flexibilidad, que están chocando con la realidad de las empresas y los tribunales.

**Motivos razonables**

El apartado 8 del artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores dice:

*“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”.*

Esta medida tenía como propósito cumplimentar el derecho a la conciliación familiar con la vida laboral.

Los trámites se reducen a una solicitud o formulación de cambios para compatibilizar los horarios, pero los motivos “*deben ser razonables y proporcionados en relación con las necesidades de la persona trabajadora y con las necesidades organizativas o productivas de la empresa*”.

**Negociación con el trabajador durante 30 días**

Tras la formulación de la petición a la empresa, comienza un proceso de “negociación con la persona trabajadora durante un máximo de 30 días”.

Al finalizar las negociaciones,

*“la empresa, por escrito, comunicará la aceptación de la petición, planteará una propuesta alternativa que posibilite las necesidades de conciliación de la persona trabajadora, o bien manifestará la negativa a su ejercicio”.*

En caso de que la negociación haya resultado insatisfactoria para el trabajador porque no “se indiquen las razones objetivas en las que se sustenta la decisión” o porque no haya encontrado el acuerdo deseado, las discrepancias “serán resueltas por la jurisdicción social a través del procedimiento establecido en el [**artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10-10**](https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2011-15936#a139), Reguladora de la Jurisdicción Social”.

**Denegada si causa problemas a la empresa**

Pues bien. Fuentes jurídicas consultadas por ECD revelan que la conclusión que se extrae de las sentencias que se han dictado hasta ahora en esta materia representan un duro revés para la medida que aprobó el Gobierno: los jueces, en su mayoría, están tumbando la “jornada laboral a la carta”.

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 tribunales avalan dar el portazo a la “jornada a la carta” solicitada por el trabajador.

Además, la presentación de una contrapropuesta por parte de las empresas se ha convertido también en factor clave para que las peticiones de los empleados sean rechazadas por los Juzgados de lo Social.

**Avalancha de solicitudes para la “jornada a la carta”**

Antes, la última palabra descansaba en el empresario, mientras que ahora corresponde a un juez. Los trabajadores llevan meses presentando demandas contra las empresas por no concederles la “jornada a la carta” que han solicitado.

Según explican expertos en Derecho Laboral, a los que ha tenido acceso ECD, los despachos están recibiendo una “avalancha de peticiones y de procesos de negociación abiertos, y pleitos en los casos en los que no se ha llegado a un acuerdo”.

Dentro de las novedades que se introdujeron en el Real Decreto-ley, una de ellas ha sido fundamental para que se haya producido esta oleada de solicitudes de cambio.

Si, antes, esta medida implicaba una reducción de jornada y de sueldo, ahora ya no. Se puede solicitar un cambio de horario, siempre respetando el número de horas y no reduciéndolas, sin que se toque el salario.