

LEGAL



Conciliación laboral

Las medidas de seguridad en las empresas ponen en peligro la 'jornada a la carta'

IVÁN ROMERO
MADRID

Comercios, hoteles y restaurantes, entre otros negocios, enfilan los últimos compases de la desescalada hacia la denominada nueva normalidad, una etapa en la que las empresas tendrán que acostumbrarse (como el resto de la sociedad) a convivir con la amenaza del virus, al menos, hasta que se encuentre una vacuna. Deberán, por tanto, seguir facilitando mascarillas a los empleados, mantener el refuerzo de la higiene y, lo que es más importante, evitar aglomeraciones de personas con limitaciones de aforo que variarán según el territorio.

Para adaptarse adecuadamente a este nuevo contexto, hay sectores que han empezado a realizar ciertos cambios en la organización del trabajo. Así, por ejemplo, algunas grandes superficies han escalonado los turnos para reducir al máximo el riesgo de contagio dentro de la plantilla y ciertas tiendas han sustituido la jornada partida por la intensiva para no duplicar las tareas de desinfección.

Este tránsito, impuesto por la seguridad sanitaria, no está siendo sencillo para muchos trabajadores. Ángeles Rodríguez, coordinadora confederal de la sección de Comercio de CC OO, denuncia que las alteraciones horarias están afectando a muchas personas con cargas familiares y específicamente a aquellas que disfrutaban de una reducción o una adaptación de jornada. "Aunque no es la tónica general, algunos afiliados se quejan de que sus jefes les están obligando a trabajar fuera de sus turnos habituales y eso se traduce en que deben bus-



car a una persona para que cuide de sus hijos o de las personas mayores que tienen a cargo. A veces les dan la alternativa de acogerse a un permiso no retribuido, pero la mayoría no puede permitirse el lujo de dejar de cobrar", lamenta.

Derecho consolidado

La cuestión es delicada: ¿puede modificarse la jornada de un empleado que tiene un horario adaptado por motivos de organización? El letrado y profesor de Derecho Laboral en la Universidad Oberta de Catalunya Víctor Canalda afirma que, en principio, los trabajadores que disfrutan de una reducción o adaptación de jornada tienen un derecho consolidado "que no puede ser alterado unilateralmente". Lo que sí está permitido, explica, es que las partes lleguen a un acuerdo para suspender temporalmente la medida de conciliación, "siempre que esa suspen-

sión sea razonable y proporcionada".

La ley también contempla la posibilidad de que la empresa inicie un proceso de modificación sustancial de las condiciones de trabajo cuando esté respaldada por un motivo económico, productivo o de organización (como una bajada drástica de ingresos). Para ello, deberá avisar a los trabajadores y darles un plazo de al menos 15 días a fin de que puedan elegir entre continuar en su puesto bajo las nuevas condiciones horarias o extinguir la relación laboral con una indemnización de 20 días por año trabajado.

Modificación sustancial

Como subraya el abogado laboralista Nacho Parra, del despacho Colectivo Ronda, este procedimiento de modificación sustancial de condiciones está reservado para los supuestos en los que la viabilidad de la compañía esté en juego.

La dependienta de una tienda de perfumería y cosmética en Murcia muestra una caja de mascarillas a una cliente.

EFE

Si la viabilidad de la empresa está en peligro, el margen de maniobra será mayor

Las compañías con plantillas amplias tendrán más difícil justificar cambios de jornada

"Fuera de esos casos, en los que exista una amenaza real y objetiva de quiebra inminente, el trabajador no podrá ver alterado su derecho a conciliar", matiza.

Si finalmente no hay acuerdo entre las partes, siempre será posible recurrir a los tribunales para que revisen el caso. Canalda reconoce que la casuística es enorme y que es muy difícil determinar quién tiene las de ganar en un proceso judicial de este tipo. No obstante, la jurisprudencia ha establecido una conexión entre la conciliación familiar y el derecho constitucional a la igualdad, por lo que merece una especial protección.

"Si se demuestra que la compañía tiene solvencia organizativa y posibilidades de recolocar a la persona afectada, la empresa no solo tendrá que restituir su jornada laboral, sino que además será condenada a abonarle una indemnización", advierte el abogado.

CC OO alerta: se están modificando turnos y horarios de forma unilateral

Los laboristas advierten de que estos cambios exigen negociar

Las principales fórmulas para conciliar la vida laboral y familiar

► **Adaptación horaria.** El trabajador tiene la posibilidad de solicitar una adaptación de la duración y distribución de su jornada, sin necesidad de reducirla, para cuidar a hijos menores de 12 años y familiares a cargo de hasta segundo grado (abuelos, padres o hermanos). El horario solicitado deberá ser posible en relación a la actividad del centro de trabajo y dependerá de las funciones del puesto.

► **Reducción de jornada.** Se puede solicitar hasta los 12 años del menor y lleva aparejada una reducción salarial. En principio, el trabajador podrá elegir el turno que más le convenga, con la excepción de que dos o más empleados soliciten la misma reducción, dificultando el funcionamiento normal de la empresa. También se puede ampliar la duración de la reducción de jornada en caso de que el menor esté enfermo y requiera hospitalización o un tratamiento médico.

► **Negociación.** Tras la solicitud, se abrirá un periodo de negociación de 30 días. Pasado ese plazo, la empresa comunicará por escrito al trabajador la aceptación de la petición o la negativa a hacer ningún cambio basándose en motivos objetivos.