

LEGAL



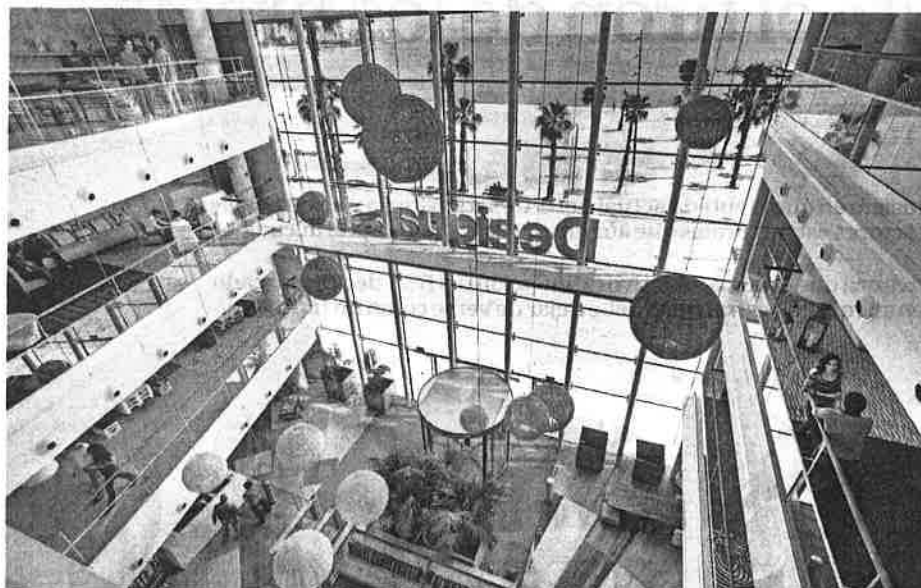
Jornada de trabajo La empresa no puede aplicar la semana laboral de 4 días sin un procedimiento negociado

IRENE RUIZ DE VALBUENA
MADRID

Desigual ha anunciado que pretende reducir la jornada laboral de su plantilla de oficinas de cinco a cuatro días a la semana. Telefónica también ha hecho una propuesta similar. En ambos casos la medida supone una reducción tanto de las horas de trabajo como del salario. Por tanto, al afectar a materias especialmente sensibles de la relación laboral: jornada, distribución del tiempo de trabajo y remuneración, debe seguir un procedimiento que garantice contar con la voluntad expresa de los trabajadores.

Para Ana Ercoreca, inspectora de Trabajo y Seguridad Social, el cauce legal adecuado es la modificación sustancial de las condiciones de trabajo, regulado en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores. Ercoreca explica que en primer lugar, habrá que distinguir si es una modificación individual o colectiva, ya que en este último supuesto deberá negociarse con los representantes de los trabajadores. Además, la empresa deberá probar que existen causas económicas, técnicas, organizativas o de producción que justifican el cambio de jornada de cinco a cuatro días laborales a la semana.

De tal manera que, como señala Álvaro San Martín, abogado laboralista en bufete Casadeley, si la empresa llegara a un acuerdo con los representantes de los trabajadores, los empleados tendrían que someterse a lo pactado o extinguir su contrato de trabajo con derecho a 20 días de indemnización por año trabajado. Sin embargo, si la negociación acabara sin acuerdo, "solo si la empresa ha guardado



las formas –siguiendo el procedimiento legal– y el fondo, es decir, que hubiera probado causas económicas, organizativas, técnicas o productivas que justificaran esa modificación de la jornada; podría imponerla unilateralmente", puntualiza el letrado. Por ejemplo, si fuera una medida temporal, a través de un expediente de regulación temporal de empleo (ERTE) de reducción de jornada.

Otra opción, según Ana Godino, abogada y miembro del consejo de dirección de Sagardoy, es que el empleador oferte dicho cambio de jornada a los trabajadores para que estos se adscriban voluntariamente mediante acuerdos novatorios de sus condiciones contractuales.

Por su parte, Isabel Rodríguez-León, counsel de laboral de Bird & Bird, añade otra alternativa: establecer esta jornada de cuatro días y sus condiciones salariales en el

marco de un convenio colectivo de empresa. "Esta vía permite la aplicación imperativa de esa jornada a todos los trabajadores, pero exigirla, además de la negociación y el acuerdo con los representantes de los trabajadores, que esta jornada esté prevista para todos los empleados a los que les resulte de aplicación el convenio", indica la abogada.

Con independencia del cauce legal que se escoja, no cabe duda, según el sindicato UGT, de que para que la implantación de la medida sea un éxito, "además de que debería mantenerse el salario, es fundamental que se haga con el mayor grado de consenso social entre empresa y representantes de los trabajadores".

Horas extras

Desde el sindicato también alertan sobre los posibles peligros de la semana laboral de cuatro días, para los

Interior de las oficinas centrales de Desigual en Barcelona.

trabajadores, incluso con mantenimiento del sueldo, como la intensificación de la carga y el ritmo de trabajo, un incremento de los turnos o el uso de horas extras. "Para que la propuesta de reducción generalizada de la jornada en nuestra economía despliegue todos sus efectos positivos debe venir acompañada de una limitación de las horas extras", reclaman.

Un cambio que afecta a jornada y sueldo requiere negociación colectiva

La medida implica el paso de un contrato a tiempo completo a uno a tiempo parcial

Y es que la reducción de horas derivada de trabajar cuatro y no cinco días a la semana supone pasar de un contrato a tiempo completo a uno a tiempo parcial. Es por ello que, como destaca Víctor Canalda, abogado laboralista de Canalda Advocats, "debe haber un pacto expreso de horas complementarias, y no se podrían realizar horas extras". Asimismo, la suma de las horas ordinarias y complementarias deberá ser inferior a la jornada de un trabajador a tiempo completo comparable.

Se trata de una modificación sustancial de condiciones

Su implantación requiere la voluntad expresa de los trabajadores

Claves de la propuesta de Desigual

► De lunes a jueves. En la mayoría de los casos se trabajaría de lunes a jueves, mientras que alrededor del 10% trabajarían de martes a viernes para prestar algunos servicios a las tiendas.

► Reducción de las horas de trabajo. La jornada semanal no se repartiría entre los cuatro días, sino que se reduciría en cinco horas, pasando de 39,5 a 34,5.

► Rebaja salarial. Esta reducción de cerca del 13% de las horas conllevaría una reducción salarial del 6,5% para cada trabajador. Lo que supondrá el ahorro en costes salariales para la compañía.

► Para el 93% de su personal de oficina, 502 trabajadores de sus oficinas centrales en Barcelona, situadas frente a la playa de San Sebastián, y también del personal de oficina de los centros de distribución y producción de Viladecans y Gavá.

► Votación. La empresa lo someterá a votación entre los empleados el próximo 7 de octubre. Y si obtuviera el apoyo del 66% de los trabajadores, se aprobaría y se implantaría inmediatamente.

► Finalidad. Ser más competitivos como empresa para atraer y retener talento han sido algunos de los objetivos destacados por su CEO.