

LA DENOMINADA “ADAPTACIÓN DE JORNADA A LA CARTA”

Textos: David Gordillo | Abogado Laboralista



SELECCIONAR DESTACADO

Con la última reforma parcial que se realizó en algunos artículos del Estatuto de los trabajadores, se centró la atención mediática y el debate en la obligación existente a partir del 12 de mayo de 2019 de la obligación de todas las empresas de implantar un registro horario obligatorio de la jornada de los trabajadores.

Pero en realidad, desde el punto de vista jurídico, se introdujo un cambio que puede tener a medio plazo una incidencia mucho mayor en las empresas, como es la reforma del artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores que marca textualmente 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.*

Es lo que se ha venido a denominar “la jornada laboral a la carta”. Hasta la entrada en vigor de esta modificación, ya existía un derecho de los trabajadores a adaptar la duración y distribución de la jornada, pero siempre en los términos fijados en el convenio colectivo (o lógicamente, si existía acuerdo con el empresario). Por lo tanto, si los convenios no recogían este derecho (que era lo más usual), el empresario podía negarse a atender la solicitud.

La gran novedad, es que ahora, con la reforma introducida, se ha visto reforzado el derecho a la adaptación de la jornada para favorecer la conciliación de la vida familiar y laboral, y ello con independencia o no que el convenio de aplicación lo recoja. Además se ha realizado en un sentido muy amplio, incluyendo la posibilidad de adaptación de dicha jornada y conciliación mediante teletrabajo, y además es compatible con otros derechos que se puedan tener (especialmente con

el derecho de reducción voluntaria de jornada; con el permiso por cuidado del lactante; y con la prestación por cuidado de hijo a tiempo parcial).

Además, pueden solicitarlo todo tipo de trabajadores pues es indiferente el tipo de contrato o la forma en la que se desempeña el trabajo (a turnos, trabajo nocturno trabajador desplazado...).

Los supuestos en los que nos podemos encontrar son:

1. Que el convenio recoja el derecho de conciliación de la vida familiar y laboral. En este caso no hay variación, pues esto ya existía, y en este caso deberán seguirse los formalismos y plazos regulados en el propio convenio.

2. Que el convenio **NO recoja el derecho de conciliación de la vida familiar y laboral**: Esta es la gran novedad, y para estos casos se ha introducido, tras la solicitud del trabajador, la **obligación** a la empresa de negociar su solicitud durante un período máximo de 30 días.

Tras dicha negociación (que como remarcamos es obligatoria), la empresa deberá comunicar su decisión por escrito al trabajador. Y en la misma, deberá indicar claramente si acepta la petición, si la deniega (en cuyo caso deberá indicar las razones objetivas que motivan su negativa) o si plantea una propuesta alternativa que también permita a su empleado atender sus necesidades de conciliación.

En caso de atender la solicitud del empleado, éste tendrá derecho a regresar a sus condiciones anteriores una vez haya concluido el período pactado o cuando un cambio en sus circunstancias así lo justifique. Recordemos que si su solicitud es para cuidado de hijo menor, dicha adaptación sólo podrá durar hasta que sus hijos menores cumplan la edad de 12 años.

Si la empresa no atiende la solicitud del empleado, o éste considera que las razones por las que la empresa deniega su propuesta no responden a causas objetivas, podrá impugnar dicha decisión ante los tribunales. En este caso se sigue un procedimiento especial (regulado en el artículo 135 de la LJS), cuyas notas definitorias son: **a)** no es necesario plantear con-



ciliación previa; **b)** la demanda se debe presentar el plazo de 20 días desde la negativa de la empresa o desde que hayan transcurrido 30 días sin respuesta de la empresa.

Un aspecto importante a remarcar es que debe tenerse claro que aunque el derecho es muy amplio, se ha impuesto un claro límite a la petición por parte de los trabajadores, como es que la solicitud de adaptación de la jornada y tiempo de trabajo **debe ser razonable y proporcionada** entre las necesidades de conciliación del trabajador y las organizativas y productivas de la empresa. Como se ve, la terminología es tan ambigua que esto llevará a judicializar muchas de las denegaciones que se produzcan.

Y por último reseñar que no hay que esta novedad que analizamos con la reducción de la jornada laboral en conciliación de la vida familiar ligada a cuidado de hijos (que supone reducción obligatoria de jornada) que sigue existiendo y es algo diferente. Además, en la nueva modalidad introducida y que analizamos no existe reducción de jornada con la correspondiente reducción de salario, y además no existe la protección contra el despido, por lo que en caso de despido improcedente se extingue la relación laboral con la correspondiente indemnización.




Quirón

Abogados & Asesores

ESPECIALISTAS EN DERECHO LABORAL Y ASESORÍA DE EMPRESAS

TENERIFE

c/ Gómez Pimentel, 1 Bloque A Pisos 4 y 5

922 81 48 96 • Fax: 922 81 27 30

ICOD DE LOS VINOS

BUFETE DE ABOGADOS: quiron@quironabogados.com

ASESORÍA: quiron@quironasesoria.com

GIRONA • RIUDELLOTS DE LA SELVA • SALT