

## **Sector Admón. Local y Servicios a la Comunidad**

### Adaptación de la jornada para la conciliación de la vida familiar y laboral

En el presente texto se aborda la regulación de la posibilidad de solicitar la adaptación de la jornada de trabajo para hacer efectivo el derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral, conforme a la nueva redacción que el Real Decreto-Ley 6/2019 ha dado al artículo 34. 8º del Estatuto de los Trabajadores (ET en adelante), en el que se dispone que:

*8. 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. Dichas adaptaciones deberán ser razonables y proporcionadas en relación con las necesidades de la persona trabajadora y con las necesidades organizativas o productivas de la empresa.*

*En el caso de que tengan hijos o hijas, las personas trabajadoras tienen derecho a efectuar dicha solicitud hasta que los hijos o hijas cumplan doce años.*

*En la negociación colectiva se pactarán los términos de su ejercicio, que se acomodarán a criterios y sistemas que garanticen la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre personas trabajadoras de uno y otro sexo. En su ausencia, la empresa, ante la solicitud de adaptación de jornada, abrirá un proceso de negociación con la persona trabajadora durante un periodo máximo de treinta días. Finalizado el mismo, 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 este último caso, se indicarán las razones objetivas en las que se sustenta la decisión.*

*La persona trabajadora tendrá derecho a solicitar el regreso a su jornada o modalidad contractual anterior una vez concluido el periodo acordado o cuando el cambio de las circunstancias así lo justifique, aun cuando no hubiese transcurrido el periodo previsto.*

*Lo dispuesto en los párrafos anteriores se entiende, en todo caso, sin perjuicio de los permisos a los que tenga derecho la persona trabajadora de acuerdo con lo establecido en el artículo 37.*

*Las discrepancias surgidas entre la dirección de la empresa y la persona trabajadora serán resueltas por la jurisdicción social a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social.*

## Sector Admón. Local y Servicios a la Comunidad

Veamos los distintos aspectos del apartado 8 del artículo 34 E T y su problemática en cada uno de sus párrafos:

Primer párrafo:

«**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 decir, se abre la posibilidad a adaptar la jornada laboral sin necesidad de tener que reducirla y, consecuentemente, tampoco el salario.

De esta manera, aparece una nueva jornada que se ha llamado de manera cotidiana: la **jornada a la carta**. Esta tipología de jornada provoca que **los trabajadores puedan solicitar que su jornada de trabajo se adapte, en función de sus circunstancias familiares**, en duración y distribución de su jornada, incluso teniendo la posibilidad del uso del trabajo a distancia.

Este primer párrafo ofrece tres tipos de posibilidades para lograr dicha conciliación:

- **Adaptación de la duración de jornada:** opción que no parece tener mucho sentido, pues esta posibilidad se regula en el art. 37.6 ET menos condicionado que en el 34.8 ET, puesto que la concesión de la reducción de jornada es una obligación legal con derecho a reingreso.
- **Distribución de la jornada y ordenación del tiempo de trabajo:** ya sea cambio de turno, flexibilidad de inicio o fin, jornada irregular, etc.
- **Forma de prestación:** incluyendo expresamente la posibilidad de **trabajo a distancia algunas horas o días**.

Este amplio abanico de posibilidades es lo que ha propiciado el término «**jornada a la carta**», pero no hay que olvidar que la redacción del propio apartado establece **un límite**: que dichas **adaptaciones sean ser razonables y proporcionadas en relación con las necesidades de la persona trabajadora y con las necesidades organizativas o productivas de la empresa**.

Este es uno de los puntos que está siendo más conflictivo puesto que la visión trabajadora/empresa probablemente no será coincidente y, por otra parte, la justificación de la necesidad puede colisionar con el derecho a la intimidad del trabajador.

## Sector Admón. Local y Servicios a la Comunidad

Además, la redacción del precepto habla del «**derecho a solicitar**» y **no el «derecho a la adaptación»**, lo que supone **ponerse de acuerdo entre ambas partes** o de lo contrario acabar en los tribunales.

Otro aspecto que llama la atención de este primer párrafo es que ha desaparecido la expresión «vida personal», por lo que ahora este derecho a solicitar la adaptación de la jornada se limita a la **conciliación «familiar y laboral»**.

Segundo párrafo:

«En el caso de que tengan hijos o hijas, las personas trabajadoras tienen derecho a efectuar dicha solicitud **hasta que los hijos o hijas cumplan doce años**».

Tercer párrafo:

Hasta ahora el art. 34.8 del ET establecía que este derecho de adaptación de la jornada debía estar recogido en el convenio colectivo; y lo que viene ocurriendo es que muy pocos convenios colectivos lo contemplan.

Con la nueva redacción, el párrafo tercero del apartado 8 del artículo 34 ET establece lo siguiente: «**En la negociación colectiva se pactarán los términos de su ejercicio**, que se acomodarán a criterios y sistemas que garanticen la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre personas trabajadoras de uno y otro sexo. En su ausencia, la empresa, ante la solicitud de adaptación de jornada, abrirá un proceso de negociación con la persona trabajadora durante un periodo máximo de treinta días. Finalizado el mismo, 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 este último caso, se indicarán las razones objetivas en las que se sustenta la decisión».

Es decir, el trabajador mediante una simple solicitud a la empresa propone la adaptación de su jornada y la empresa debe darle una respuesta en 30 días.

Cuarto párrafo:

Establece que «la persona trabajadora tendrá derecho a solicitar el regreso a su jornada o modalidad contractual anterior una vez concluido el periodo acordado o cuando el cambio de las circunstancias así lo justifique, aun cuando no hubiese transcurrido el periodo previsto».

Volvemos a la expresión «derecho a solicitar»; parece que no garantizar el derecho al regreso a las condiciones anteriores, ¿podría la empresa no aceptarlo? Esto también puede ser uno de los aspectos que provoquen números litigios.

## **Sector Admón. Local y Servicios a la Comunidad**

Quinto párrafo:

«Todo lo dispuesto sobre este derecho se entiende sin perjuicio de los permisos a los que tenga derecho la persona trabajadora de acuerdo con lo establecido en el artículo 37 ET»; por lo tanto, es un derecho compatible con la hora de ausencia del trabajo por cuidado del lactante, la de ausencia por nacimiento de hijo prematuro, la reducción de jornada por guarda legal, etc.

Sexto párrafo:

El último párrafo del art. 34.8 recoge que «Las discrepancias surgidas entre la dirección de la empresa y la persona trabajadora serán resueltas por la jurisdicción social a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social».

Esto quiere decir que ante la respuesta de la empresa:

- la persona trabajadora tiene el plazo de 20 días para impugnar la decisión de la misma;
- que el procedimiento será urgente y preferente; y
- que contra la sentencia no procederá recurso.

### **EN RESUMEN**

¿Para quién? Para todos los trabajadores que necesiten conciliar su vida laboral y familiar.

¿En qué casos? Siempre que sea razonable y proporcionado con las necesidades de la persona trabajadora y la empresa.

¿Ventajas para el trabajador? No hace falta reducir tiempo de trabajo ni, por lo tanto, sueldo. Además, es compatible con otros permisos.

¿Cómo se tramita? Con una simple solicitud del trabajador a la empresa.

¿Plazo de respuesta? 30 días.

¿Quién decide en caso de discrepancia? El juez en 20 días sin posibilidad de recurso.



AHORA, NOSOTRAS.  
AHORA, NOSOTROS.

## **Sector Admón. Local y Servicios a la Comunidad**

A nivel sindical si en Convenio Colectivo este **derecho de adaptación de la jornada** no está recogido, en los términos recogido en el art 38.4 de Estatuto de los Trabajadores, sería conveniente su negociación para que tenga un ámbito de aplicación para todo el personal.

Sevilla 11 de mayo de 2020