

La jornada de treball a la carta

El Reial Decret-Llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per a garantir la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en el treball i l'ocupació, va modificar el redactat del número 8, de l'article 34 de l'Estatut dels Treballadors, redactat que instaura el que s'ha vingut a denominar "la jornada de treball a la carta".

Concretament, aquest precepte ha quedat redactat en la següent forma:

«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.»

Analitzem seguidament que suposa aquesta modificació de l'esmentat precepte legal.

I. El dret a demanar

El primer que fa la norma és establir el dret de la persona treballadora a sol·licitar a l'empresa l'adaptació de la jornada de treball per tal de fer efectiu el seu dret a conciliar la vida familiar i laboral.

Per tant, es tracta de l'establiment d'un dret que permet a la persona treballadora sol·licitar a l'empresa modificacions de condicions de treball relatives a la jornada de treball per tal de conciliar la vida familiar amb la vida laboral.

És de destacar que la norma no parla de vida personal, si no de la vida familiar i això comporta que per la via de l'article 38.4 la persona treballadora no ens podrà demanar alterar condicions de treball relatives a la jornada quan es tracti de conciliar

la seva vida estrictament personal, amb la vida laboral. Caldre que la sol·licitud de la persona treballadora es basi en raons familiars que no pugui atendre adequadament degut a les condicions de treball que tingui pactades en la seva relació laboral amb l'empresa.

II. Contingut del dret

La norma estableix que són susceptibles de canvi, els següents elements de la relació laboral:

- La durada de la jornada de treball.
- La distribució d'aquesta jornada de treball.
- La forma de la prestació laboral.

Veien en què pot consistir cadascuna d'aquestes modalitats.

1. La durada de la jornada de treball.

Sota aquesta modalitat entenem que el treballador ens pot demanar alterar el "quantum" de la seva jornada de treball pactada, de manera que si té un contracte a jornada completa, ens pot demanar una reducció de jornada, fora els límits establerts en l'article 37.6 de l'Estatut dels Treballadors.

O, dit en altres paraules, la persona treballadora ens pot demanar passar a treballar en la modalitat de jornada a temps parcial. Només així s'entén que en el paràgraf quart del precepte legal ens diu que: "*La persona trabajadora tendrá derecho a solicitar el regreso a su jornada o modalidad contractual...*".

Per tant, és possible modificar la modalitat contractual per motius de conciliació de la vida familiar i la vida laboral i, per tant, aplicar temporalment i mentre duri aquesta situació, la regulació legal aplicable a la modalitat contractual de la qual es tracti, sobretot en tot allò que pugui afectar a les cotitzacions a la Seguretat Social i també el que estableix l'article 12 de l'Estatut dels Treballadors per aquests tipus de contractes de treball.

2. La distribució de la jornada de treball.

Sota aquesta modalitat entenem que el treballador ens pot demanar alterar qualsevol forma de distribució de la seva jornada de treball, com per exemple:

- Passar de jornada partida a jornada contínua i viceversa.
- Passar a torn fix, en torns rotatoris.
- Modificar l'horari diari de la prestació de serveis.
- Establiment com a no laborables els dies de caps de setmana i festius entre setmana.
- Etc.

Es tracta, per tant, d'adaptar l'horari de treball de la persona treballadora a acreditades circumstàncies familiars que en cas de no produir-se el canvi sol·licitat no es poguessin atendre adequadament.

3. La forma de la prestació laboral.

Sota aquesta modalitat, entenem que el treballador ens pot demanar alterar la forma en què presta els seus serveis.

En aquest sentit, la modificació en la qual està pensant el legislador és convertir un contracte de treball presencial, en un contracte de treball a distància.

Com en l'apartat de l'alteració de la durada de la jornada de treball quan la persona treballadora ens demani convertir el contracte a jornada completa en una jornada parcial, també en aquest cas això suposaria alterar temporalment el contracte de treball i, en aquest cas, s'hauria d'estar també al que disposa l'article 13 de l'Estatut dels Treballadors per aquest tipus de contractes.

III. La vigència temporal del dret a demanar

Respecte a la vigència temporal d'aquest dret a demanar l'adaptació de la jornada de treball per tal de fer efectiu el seu dret a conciliar la vida familiar i laboral, la norma és molt poc clara.

Per una banda, estableix que les persones treballadores que tinguin fills o filles tenen el dret a efectuar aquesta sol·licitud d'adaptació de la jornada de treball fins que els fills compleixin els 12 anys. Com que el terme emprat és el de "complir" i no el de "tenir" s'ha d'entendre que es refereix a menors de 12 anys.

I en el supòsit que les persones treballadores no tinguin fills? Doncs en aquest cas la norma no estableix cap límit temporal i, per tant, la sol·licitud d'adaptació serà possible sempre que existeixin acreditades circumstàncies familiars que ho justifiquin.

El que no sembla tenir massa sentit és que la norma m'habiliti per sol·licitar una adaptació de jornada sense límits temporals per atendre, per exemple, a un ascendent depenen de la persona treballadora i, en canvi, si aquesta atenció s'ha de produir amb un fill, ho limiti els 12 anys.

Haurem d'esperar la lectura que en faran els Tribunals.

IV. El procés de negociació

I com es materialitza aquest dret a demanar?

En primer lloc haurem d'assabentar-nos si el conveni col·lectiu aplicable a l'empresa regula l'exercici d'aquest dret, ja que, en el cas de ser així, haurem d'estar al que estableixi el conveni col·lectiu.

Si en el conveni col·lectiu no hi ha cap mena de regulació al respecte, l'empresa, un cop rebuda la sol·licitud de la persona treballadora, haurà d'iniciar una negociació que tindrà una durada màxima de trenta dies.

Durant aquests trenta dies les parts tenen el deure de negociar de bona fe. Això implica que:

- L'empresa haurà de contestar a la sol·licitud presentada, mostrant el seu acord amb la petició formulada o el seu desacord.
- És aconsellable que l'intercanvi de posicions entre les parts es faci per escrit, per tal que en quedi deguda constància.
- La negociació de bona fe implica que les parts van intercanviant propostes, valorant-les i explicant-ne el contingut així com les raons objectives per presentar-les.
- Perquè aquesta valoració mútua es pugui produir és necessari que les parts explicitin en els seus escrits les raons i les causes que justifiquen les seves

propostes. Així, la persona treballadora haurà d'explicar les causes concretes que la mouen a presentar la sol·licitud i, en cas de negativa, l'empresa haurà d'explicitar les raons objectives per a la seva negativa, que normalment seran organitzatives.

És important deixar ben documentat aquest període de negociació, ja que, si com preveu la norma, la negativa de l'empresa a atendre la sol·licitud de la persona treballadora acaba dirimint-se davant l'ordre jurisdiccional del social, en el procediment judicial només podrem fer valdre el que dit i escrit durant el període de negociació. Òbviament, les raons objectives de la negativa empresarial a atendre la sol·licitud de la persona treballadora s'hauran de provar en el procediment judicial.

V. La finalització del procés de negociació

El procés de negociació pot finalitzar:

1. Amb acord.

Amb aquest cas, i després del període de negociació, empresa i persona treballadora arriben a un acord, aquest convé que el fem constar per escrit als efectes de deixar constància de:

- La petició efectuada per la persona treballadora.
- El període de negociació mantingut, i les posicions mantingudes per a cadascuna de les parts.
- La condició de treball que es modifica o que es modifiquen, si són més d'una.
- La durada de l'acord.
- La denúncia de l'acord i, en el seu cas, el preavís en què caldrà fer-la.

2. Sense acord.

Si esgotat el període màxim de negociació de 30 dies, que s'han d'entendre naturals, les parts no han arribat a cap acord, la persona treballadora disposarà d'un termini de vint dies hàbils, per a interposar la corresponent demanda davant el Jutjat del Social.

Aquest termini de vint dies hàbils començarà a comptar-se des que l'empresari comunicui al treballador la seva negativa a modificar la condició de treball sol·licitada, per tal de conciliar la seva vida familiar i laboral.

Tant l'empresari com la persona treballadora hauran de portar, a l'acte de conciliació judicial i a la vista oral posterior, les seves respectives propostes i alternatives mantingudes durant el període de negociació.

Per això és molt important documentar bé tot el procés, començant per a la sol·licitud de la persona treballadora i fins cadascuna de les posicions que mantinguin les parts durant el període de negociació i, si escau, durant la formalització de l'acord o la comunicació de la negativa empresarial a la modificació de condicions de treball pretesa per la persona treballadora.