

## ¿Qué es la tan mencionada "jornada a la carta"?

En las últimas fechas, como diría un ex Presidente del Gobierno, estamos oyendo hablar de la "**jornada a la carta**", haciendo referencia a que los trabajadores puede adaptar la jornada a sus necesidades, especialmente de conciliación de la vida familiar.

En el apartado de jurisprudencia hacemos reseña de la **Sentencia del TSJ de Galicia, Sala de lo Social, de 28 de Mayo de 2019.**, en la que la Sala se pronuncia precisamente sobre esta cuestión.

Por ello, en este apartado vamos a analizar en qué consiste esa denominada "**jornada a la carta**" y cuál es su regulación legal.

Para ello debe tenerse en cuenta la reforma del apartado 8 del Artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores, llevada a cabo por el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, que **reconoce a las personas trabajadoras el 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.**

Eso sí, señala que 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.

### Y recuerde...

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 ausencia de regulación colectiva de los términos de su ejercicio, 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.**

Una vez 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.**

## Sepa que...

*Debe de disponer de un modelo para llevar a cabo la solicitud de adaptación de jornada, a realizar por el trabajador; y para contestar a la misma por parte de la empresa.*

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 del Estatuto de los Trabajadores.

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.

**CONTESTACIÓN DE LA EMPRESA DENEGANDO LA SOLICITUD  
DE ADAPTACIÓN DE LA DURACIÓN Y DISTRIBUCIÓN DE LA  
JORNADA DE TRABAJO POR CONCILIACIÓN DE LA VIDA  
FAMILIAR Y LABORAL**

EMPRESA: (1) Razón social y domicilio de la empresa, (2) Departamento o cargo de quien remite el documento.

D./Dña. (...) Domicilio (...)

En Barcelona, a (...) de (...) de (2019)

**Muy Sr./Sra. nuestro/a:**

Por la presente le comunicamos que, lamentablemente, la empresa no puede acceder a su solicitud de adaptación de la duración y distribución de su jornada de trabajo por conciliación de la vida familiar y laboral, que se concreta en .....; porque, como usted bien sabe, la propuesta horaria que nos realiza se compagina mal con las necesidades organizativas o productivas de la empresa, y ello porque .....(indicar la razón de la denegación, por ejemplo, no hay nadie que pueda sustituir al trabajador en el horario que propone, es la única persona de la empresa encargada de determinada función, la propuesta horaria no se compagina con el horario de mayor afluencia de clientes, el horario propuesto coincide con el de otro trabajador en el mismo puesto o turno,...).

Es cierto que el Art. 34.8 del Estatuto reconoce el derecho del trabajador a adaptar por razones de conciliación; pero no de forma ilimitada; pues establece expresamente que 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.

Por tanto, la comunicamos que la dirección de la empresa, conforme al precepto citado, plantea una propuesta alternativa, consistente en .....; que entendemos posibilita sus necesidades de conciliación como trabajador de forma compatible con las necesidades organizativas o productivas de la empresa.

Asimismo, la dirección de la empresa no tendrá inconveniente en aceptar cualquiera otra propuesta horaria que se realice por su parte, siempre y cuando la misma se ajuste a.....(Por ejemplo, garantizar el servicio en el horario de más afluencia, la no coincidencia de dos personas del mismo perfil o funciones en el mismo horario...).

Rogándole acuse recibo del presente escrito, reciba un cordial saludo.

Recibí el (...) de (...) de (2019).

**EL TRABAJADOR**

Fdo.: Nombre y apellidos

**POR LA EMPRESA**

Fdo.: Nombre y apellidos

Sello de la empresa.