

Fitxa lila – 01

DRETS I CONCILIACIÓ

Sentència Núm 28/2020 del 29/01/2020 del Jutjat Social no 24 de Barcelona

EXPLICACIÓ DEL CAS

És un cas individual contra l'empresa Gas Natural que es regeix pel propi conveni d'empresa.

Una Treballadora en Situació d'excedència per cura de 3 menors de 12 anys sol·licita reincorporar-se al seu lloc sol·licitant 4 dies de teletreball per una raó de conciliació familiar i cura dels 3 fills.

L'empresa, al cap de pocs dies de la sol·licitud, denega aquesta petició sense obrir període de negociació al·legant que aquest punt del teletreball s'està negociant a través de la negociació col·lectiva del conveni d'empresa.

La treballadora recorre la decisió de l'empresa perquè l'empresa no ha respectat l'**article 34.8 ET** en el seu conjunt. Amb l'entrada del vigor del Reial decret llei 6/2019 el text queda en aquests termes:

"Les persones treballadores tenen dret a sol·licitar les adaptacions de la durada i distribució de la jornada de treball, en l'ordenació del temps de treball i en la forma de prestació, inclosa la prestació del seu treball a distància, per fer efectiu el dret a la conciliació de la vida familiar i laboral. Aquestes adaptacions han de ser raonables i proporcionades en relació amb les necessitats de la persona treballadora i amb les necessitats organitzatives o productives de l'empresa.

En cas que tinguin fills o filles, les persones treballadores tenen dret a efectuar aquesta sol·licitud fins que els fills o filles compleixin dotze anys.

En la negociació col·lectiva es pactaran els termes del seu exercici, que s'acomodaran a criteris i sistemes que garanteixin l'absència de discriminació, tant directa com indirecta, entre persones treballadores d'un sexe i l'altre. En absència seva, l'empresa, davant la sol·licitud d'adaptació de jornada, obrirà un procés de negociació amb la persona treballadora durant un període màxim de trenta dies. Un cop finalitzat, l'empresa, per escrit, comunicarà l'acceptació de la petició, plantejarà una proposta alternativa que possibiliti les necessitats de conciliació de la persona treballadora o bé manifestarà la negativa al seu exercici. En aquest darrer cas, s'han d'indicar les raons objectives en què se sustenta la decisió (...).

Què has de fer?
Davant:

el contracte
el conveni
el salari
la jornada
la categoria
els permisos
les vacances
la conciliació
l'assassinament
la discriminació
la situació laboral
la mediació laboral
l'acordament
la conciliació



assessorar-te
organitzar-te
participar-hi.



Afília-t'hi!



CONSULTA:

dones.igualtat@serveis.ccoo.cat



Eines CCOO feminista

VALORACIÓ SINDICAL DEL CAS

L'empresa no al·lega cap motiu de fons que impedeixi accedir a la sol·licitud de la treballadora i, per tant, no estava justificada la negativa de Gas Natural. L'empresa no planteja una proposta alternativa.

Encara que el conveni col·lectiu no contemplava el teletreball (i encara que existeix una negociació oberta al moment de la sol·licitud), havia d'haver negociat individualment amb la treballadora durant un termini màxim de 30 dies, denegant si és el cas la petició després d'aquest període, en comptes de denegar la petició al cap de pocs dies.

La negociació amb la RLPT no exigeix de la negociació amb la treballadora, i s'havia d'haver deixat en suspens la presa d'una decisió, en espera de finalitzar la negociació.

I la sentència recalca el dret de la treballadora a prestar serveis en règim de teletreball, durant dos dies a la setmana, a triar-la.

L'empresa vulnera l'**article 34.8 ET** – dret a adaptar la durada, la distribució de la jornada de treball, l'ordenació del temps de treball i la forma de prestació, inclosa la prestació del seu treball a distància, per fer efectiu el dret a la conciliació.

Sempre cal obrir un període de negociació amb la persona que sol·liciti exercir aquest dret, amb un termini màxim de 30 dies. Transcorregut aquest termini, l'empresa ha de comunicar, **per escrit**, si accepta la petició, plantejar una proposta alternativa o denegar la petició.

La conciliació és un dret, si no existeix la modalitat de teletreball o no és viable pel tipus de treball que fem, hem de plantejar propostes alternatives, i no acceptar una contestació als 3 dies d'haver fet la nostra sol·licitud, sense que n'hi hagi hagut una negociació.



Què has de fer?
Davant:

el contracte
el conveni
el salari
la jornada
la formació
la categoria
els permisos
les vacances
la conciliació
l'assassinament
la discriminació
la salut laboral
la mediació laboral
l'acordament
la conciliació

Afília-t'hi!

assessorar-te
organitzar-te
participar-hi.



CONSULTA:
dones.igualtat@serveis.ccoo.cat



Eines CCOO feminista

Ficha lila – 01

DERECHOS Y CONCILIACIÓN

Sentencia Núm 28/2020 del 29/01/2020 del Juzgado de lo Social no 24 de Barcelona

EXPLICACIÓN DEL CASO

Es una caso individual, contra la empresa Gas Natural que se rige por su propio convenio de empresa.

Una Trabajadora en Situación de excedencia por cuidado de 3 menores de 12 años, solicita reincorporarse a su puesto solicitando 4 días de teletrabajo por una razón de conciliación familiar y cuidado de sus 3 hijos.

La empresa, a los pocos días de la solicitud, deniega dicha petición sin abrir periodo de negociación alegando que este punto del teletrabajo se está negociando a través de la negociación colectiva del convenio de empresa.

La trabajadora recurre la decisión de la empresa porque la empresa no ha respetado el **artículo 34.8 ET** en su conjunto. Con la entrada en vigor del real decreto ley 6/2019 el texto queda en estos términos:

"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 (...).

Què has de fer?
Davant:

el contracte
el salari
la jornada
la categoria
els permisos
les vacances
la conciliació
l'assassinament
la discriminació
la salut laboral
la mediació
l'acordament
la negociació



Afília-t'hi!

assessorar-te
organitzar-te
participar-hi.



CONSULTA:

dones.igualtat@serveis.ccoo.cat



Eines CCOO feminista

VALORACIÓN SINDICAL DEL CASO

La empresa no alega ningún motivo de fondo que impida acceder a la solicitud de la trabajadora y por tanto no estaba justificada la negativa de Gas Natural. La empresa no plantea una propuesta alternativa.

Aunque el convenio colectivo no contemplaba el teletrabajo (y aunque existe una negociación abierta al momento de la solicitud), debía haber negociado individualmente con la trabajadora durante un plazo máximo de 30 días, denegando en su caso la petición tras ese período, en vez de denegar la petición a los pocos días.

La negociación con la RLPT no exime de la negociación con la trabajadora, y debía haberse dejado en suspenso la toma de una decisión, a la espera de finalizar la negociación.

Y la sentencia recalca el derecho de la trabajadora a prestar servicios en régimen de teletrabajo, durante dos días a la semana, a elegir por ella.

La empresa vulnera el **artículo 34.8 ET** – derecho a adaptar la duración, distribución de la jornada de trabajo, la ordenación del tiempo de trabajo y la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia, para hacer efectivo el derecho a la conciliación.

Siempre debe abrirse un período de negociación con la persona que solicite ejercer este derecho, con un plazo máximo de 30 días. Transcurrido este plazo, la empresa, **por escrito**, debe comunicar si acepta la petición, plantear una propuesta alternativa o denegar la petición.

La conciliación es un derecho, si no existe la modalidad de teletrabajo o no es viable por el tipo de trabajo que realizamos, debemos plantear propuestas alternativas, y no aceptar una contestación a los 3 días de haber hecho nuestra solicitud, sin que haya habido una negociación.



Què has de fer?
Davant:

el contracte
el conveni
el salari
la jornada
la formació
la categoria
els permisos
les vacances
la conciliació
l'assassinament
la discriminació
la salut laboral
la mediació laboral
l'acordament
la mediació

Afília-t'hi!

assessorar-te
organitzar-te
participar-hi.



CONSULTA:

dones.igualtat@serveis.ccoo.cat



Eines CCOO feminista