

Adaptación de la jornada por cuidado de hij@s

Desde el pasado 8 de marzo de 2019, con la publicación del RDL 6/2019, se introdujo una modificación en el Estatuto de los Trabajadores sobre un nuevo derecho de adaptación de la jornada, sin reducirla, en función de las necesidades de conciliación de la vida familiar y laboral.

Anteriormente este derecho sólo existía cuando así lo decía el Convenio Colectivo, pero ahora es común a todas las personas trabajadoras: Con **esta modificación se abre un antes y un después en lo relativo a la adaptación de la jornada por cuidado de hijos/as, puesto que convierte un precepto que pasaba casi desapercibido en una previsión que establece un derecho sobre la ordenación del tiempo de trabajo y forma de prestación. Tal y como indica el cambio normativo, es a través de la negociación colectiva donde se deben establecer los criterios de aplicación para garantizar la no discriminación.**

Art. 34.8 ET establece 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. 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.

Todo lo acontecido en el año 2020 y 2021, con toda la normativa prevista para el COVID ha hecho que este cambio normativo pueda parecer parte de ésta. Por este motivo, hemos creído conveniente hacer este recordatorio y dejar claro que esta posibilidad está vigente y es factible solicitarla, antes que una reducción de jornada, para la conciliación de la vida familiar y laboral.

Si tienes dudas o alguna pregunta no dudes en ponerte en contacto con cualquier miembro de UGT en los Comités de Empresa.