



Adaptación de jornada

Proyecto Medidas de formación, sensibilización y asesoramiento para la promoción de la conciliación y la corresponsabilidad, subvencionado por el Plan Corresponsables del Ministerio de Igualdad

UGT 



CORRESPONSABLES



¿Qué es?

Es la posibilidad que tiene una persona trabajadora de solicitar a su empresa una adaptación de la jornada de trabajo (sin necesidad de reducirla) para poder conciliar su vida laboral y familiar.

Supone el derecho de las personas trabajadoras 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.

¿Qué requisitos establece la ley para su concesión?

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 12 años**.

Asimismo, tendrán ese derecho aquellas que tengan necesidades de cuidado respecto de los **hijos e hijas mayores de 12 años, el cónyuge o pareja de hecho, familiares por consanguinidad hasta el segundo grado de la persona trabajadora, así como de personas dependientes cuando, en este último caso, convivan en el mismo domicilio, y que por razones de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismos**, debiendo justificar las circunstancias en las que fundamenta su petición.

¿En qué términos se debe ejercer dicha adaptación y cuál es el procedimiento en caso de ausencia de regulación en la negociación colectiva?

En la negociación colectiva se podrán establecer 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 la persona trabajadora, abrirá un proceso de negociación con esta que tendrá que desarrollarse con la máxima celeridad y, en todo caso, durante **un periodo máximo de 15 días, presumiéndose su concesión si no concurre oposición motivada expresa en este plazo**.

Finalizado el proceso de negociación, la empresa, por escrito, comunicará la aceptación de la petición. En caso contrario, planteará una propuesta alternativa que posibilite las necesidades de conciliación de la persona trabajadora o bien manifestará la negativa a su ejercicio.

Cuando se plantee una propuesta alternativa o se deniegue la petición, se motivarán las razones objetivas en las que se sustenta la decisión.

¿Qué ocurre cuando se acaba la situación de adaptación de jornada para conciliación?

La persona trabajadora tendrá derecho a regresar a la situación anterior a la adaptación una vez concluido el período acordado o previsto o cuando decaigan las causas que motivaron la solicitud, aunque no haya concluido el periodo acordado o previsto.

En el resto de los supuestos, de concurrir un cambio de circunstancias que así lo justifique, la empresa sólo podrá denegar el regreso solicitado cuando existan razones objetivas motivadas para ello.

Compatibilidad con otros permisos

Es compatible con los permisos a los que tenga derecho la persona trabajadora contenidos en el art. 37 (permisos retribuidos por circunstancias familiares, cuidado de lactante, permiso por nacimiento de hijo/a prematuro, reducción de jornada por cuidado de familiares), así como con el permiso parental de 8 semanas para el cuidado de hijos/as y menores en acogimiento del art. 48 bis del Estatuto de los Trabajadores.

Resolución de discrepancias en materia de conciliación

Las discrepancias surgidas entre la dirección de la empresa y la persona trabajadora serán resueltas por la jurisdicción social a través del procedimiento urgente al que se le dará tramitación preferente establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.

REGULACIÓN EN EL ESTATUTO BÁSICO DEL EMPLEADO PÚBLICO (EBEP)

El Real Decreto-ley 7/2023, de 19 de diciembre, ha introducido un apartado en el artículo que regula la jornada de trabajo de los funcionarios públicos en el cual se establece que “las Administraciones Públicas adoptarán medidas de flexibilización horaria para garantizar la conciliación de la vida familiar y laboral de los empleados públicos...” en los mismos supuestos en los que se prevé la adaptación de la jornada para las personas trabajadoras por cuenta ajena.

**Proyecto Medidas de formación,
sensibilización y asesoramiento para
la promoción de la conciliación y la
corresponsabilidad, subvencionado
por el Plan Corresponsables
del Ministerio de Igualdad**

UGT 



CORRESPONSABLES



Para más información, consulta nuestra
Guía de preguntas frecuentes en materia
de conciliación y corresponsabilidad:



¿Tienes dudas? El equipo del
Proyecto Artemisa te responde:

