

TODOS LOS TRABAJADORES PODRÁN SOLICITAR MODIFICACIONES EN SU HORARIO PARA CONCILIAR

Será posible sin reducir la jornada.

La empresa deberá responder en un mes y sólo puede negarse por causas justificadas.

Sin excepción: cualquier trabajador puede pedir un cambio de horario en su jornada para lograr así conciliar su vida laboral con la familiar sin necesidad de reducir la jornada. Esto se debe a una reciente modificación en el Estatuto de los Trabajadores que entró en vigor el pasado 8 de marzo.

Este nuevo derecho que recoge el Estatuto y formalmente llamado adaptación de la jornada específica que cualquier asalariado podrá acogerse a él para modificar la duración o la distribución de la jornada, la ordenación del tiempo de trabajo y la forma de prestación del mismo.

Estatuto de los Trabajadores

Artículo 34. Jornada.

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 12 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 30 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 10-10, Reguladora de la Jurisdicción Social.

El único supuesto que recoge la nueva norma es el de cuidado de hijos menores de 12 años. El resto se dejan abiertos para que sean expuestos por el empleado. Lo único que se exige es que las peticiones sean "*razonables y proporcionadas*".

Las empresas deberán atender las peticiones de los trabajadores mediante la apertura de un proceso de negociación, aunque no lo recoja el convenio del sector. Este proceso se demorará, a lo sumo, 30 días. Después, la empresa deberá comunicar por escrito su decisión.

Sus opciones son aceptar la petición, planteando "*una propuesta alternativa que posibilite las necesidades de conciliación*" o siguiendo con la negociación. La denegación de este cambio sólo será posible, según la ley, si se alegan "*las razones objetivas en las que se sustenta la decisión*". En este punto, si el trabajador no está de acuerdo, tiene la opción de acudir a la Justicia.