

DERECHO A LA ADAPTACIÓN DE JORNADA SIN REDUCCIÓN

El art. 37.5 del estatuto reconocía a las personas trabajadoras el derecho a la reducción de jornada y a la adecuación de ésta dentro de la jornada laboral diaria. De este modo para poder adecuar los horarios a la conciliación era preciso reducir la jornada en al menos 1/8 de la misma.

Sin embargo la nueva redacción del artículo 34.8 del estatuto (tras la entrada en vigor del RDL 6/2019) establece la posibilidad de adaptar la jornada laboral para facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar sin necesidad de reducirse la jornada.

Este nuevo derecho **no está ligado al hecho de tener hijas o hijos** ni a la edad de los mismos, si no que se liga a las necesidades de conciliación.

La **solicitud** de adaptación de jornada tenemos que hacerla **por escrito**, detallando el horario escogido, el periodo por el cual se solicita y el motivo que la justifica con quince de días de antelación como mínimo.

La persona interesada podrá **solicitar su retorno** a la situación inicial en cualquier momento siempre y cuando la situación lo justifique.

La empresa no podrá negar la adaptación de horario solicitada a no ser que pruebe la existencia de causas organizativas o por incompatibilidad derivada de la existencia de otras personas acogidas a la misma medida.

Los convenio colectivos o pactos de empresa podrán regular criterios y procedimientos para la concesión de estas adaptaciones de jornada.

Si el convenio colectivo o pacto de empresa no regula el procedimiento, se tiene que abrir un **proceso de negociación entre empresa y persona** interesada de 30 días naturales. Transcurridos los mismos la empresa tiene que comunicar por escrito la aceptación de la petición, plantear una propuesta alternativa o manifestará la negativa a su ejercicio. En este último caso, se tiene que indicar las razones objetivas en las que se sustenta su decisión.

Frente a la decisión de la empresa **podremos recurrir judicialmente** para hacer valer nuestro derecho, considerándose las negativas injustificadas por parte de las empresas como vulneradoras de derechos fundamentales.



MURRIZKETA BEHARRIK GABE LANALDIA EGOKITZEKO ESKUBIDEA

Estatutuko 37.5 artikulua lanaldia murrizteko eta eguneroko lan jardunaren barruan egokitzeko eskubidea aitortzen zien langileei. Era horretan, kontziliatzeko ordutegiak egokitu ahal izateko, beharrezkoa zen lanaldia gutxienez 1/8 murriztea.

Estatutuaren 34.8 artikulua berridazketak (6/2019 ELDa indarrean sartu ostean), lanaren eta familiaren arteko kontziliazioa errazteko lanaldia egokitzeko aukera ezartzen du berau murriztu beharrik gabe.

Eskubide berri hori **ez dago seme-alabak izatearekin lotuta** ezta hauen adinmari ere, baizik eta kontziliazio beharretara lotzen da.

Lanaldia egokitzeko **eskaera idatziz** egin behar da gutxienez hamabost egun lehenago, aukeratutako ordutegia, eskaeraren epealdia eta justifikatzen duten arrazoiak zehaztuta.

Interesdunak hasierako **egoerara itzultzea** edozein momentutan eska dezake, betiere egoerak justifikatzen badu.

Enpresak ezingo du eskatutako ordutegi egokipena ukatu, ez badu antolakuntza arrazoiak direla edo neurri berdinari atxikita dauden pertsonengatik eratorritako bateraezintasunak daudela frogatzen.

Hitzarmen kolektiboek edo enpresa akordioek lanaldi egokitzapen horiek emateko irizpideak eta prozedurak arautu ditzakete.

Hitzarmen kolektiboak edo enpresa akordioak ez badu prozedura aurautzen, **enpresa eta interesdunaren artean** 30 egun naturaleko **negoziaketa prozesu bat** martxan jarri behar da. Horiek igarota, enpresak idatziz jakinarazi behar du eskaeraren onarpena, proposamen alternatibo bat egin edo ezezkoa adierazi. Azken egoera horretan, erabakia hartzeko dauden arrazoi objektiboak adierazi behar dira.

Enpresaren erabakiaren aurrean **epaibidera jo daiteke** gure eskubidea betearazteko, justifikatu gabeko enpresaren ezezkoa oinarritzko eskubide urraketatzat jota.

