



*Desde 1888,
tu Fuerza Sindical*

**Estudio práctico sobre la adaptación de la
jornada de trabajo por razones de conciliación.
Contiene propuesta de cláusula de
negociación colectiva y modelo de solicitud**

1 de julio de 2019



El pasado día 8 de marzo, entró en vigor el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, que, entre otros aspectos, modificó el apartado 8 del artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores por el que se regula el derecho de las personas trabajadoras a solicitar la adaptación 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 laboral y familiar.

En su exposición de motivos, el texto normativo arguye que, a pesar de la promulgación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, no se ha conseguido garantizar la efectividad de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, “*en tanto persisten unas desigualdades intolerables en las condiciones laborales de mujeres y hombres*”.

Conforme a ello se expone que, la necesidad de la reforma operada viene motivada porque:

- ✓ *La igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres es un derecho básico de las personas trabajadoras.*
- ✓ *El derecho a la igualdad de trato entre mujeres y hombres debe suponer la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.*
- ✓ *El derecho a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres supone, asimismo, su equiparación en el ejercicio de los derechos y en el cumplimiento de las obligaciones de tal forma que existan las condiciones necesarias para que su igualdad sea efectiva en el empleo y la ocupación.*

Por tanto, y en base a lo anterior, ***en la relación de trabajo, las personas trabajadoras, mujeres u hombres, tienen derecho a ejercer la corresponsabilidad de la vida personal, familiar y laboral, quedando prohibido cualquier trato discriminatorio directo e indirecto por razón de sexo.***

De forma mayoritaria, hasta la entrada en vigor del Real Decreto-ley 6/2019, los Tribunales han venido denegando las solicitudes de adaptación sin reducción de jornada, por motivos de conciliación de la vida laboral y familiar, si tal derecho no estaba regulado en el convenio colectivo.

Por tanto, antes y después de la reforma, **es esencial destacar que, es en la negociación colectiva donde se pactarán y delimitarán los términos para el ejercicio de este derecho, que, en cualquier caso, deberán adecuarse a criterios y sistemas que garanticen la ausencia de discriminación de género.** Tras la reforma operada, **y en aras a reforzar que la ausencia de regulación en el convenio colectivo no imposibilite el ejercicio del derecho a la adaptación de la jornada en los supuestos de necesidades de conciliación, se tipifica *ex novo*, un proceso negociador, que contiene las siguientes reglas:**

- Derecho de la persona trabajadora a solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo. Dichas adaptaciones deben ser razonables y



proporcionadas respecto las necesidades de la persona trabajador y organizativas de la empresa. Por tanto, el derecho al cambio ya no está subordinado a la negociación colectiva.

- Se limita, aunque es ampliable vía negociación colectiva, el derecho de la persona trabajadora a la solicitud de adaptación de jornada hasta que los hijos o hijas cumplan doce años.
- Se remite a la negociación colectiva los términos del ejercicio, que deberá garantizar la ausencia de discriminación por razón de género.
- Ante la ausencia de negociación colectiva, se establece un proceso que comienza con la solicitud de la persona trabajadora.
- El periodo del proceso negociador se establece en un máximo de 30 días.
- Finalizado el proceso. La empresa: aceptará, negará –exponiendo las razones objetivas de su decisión- o propondrá una alternativa que posibilite las necesidades de conciliación de la persona trabajadora.
- La persona trabajadora tiene derecho a solicitar su regreso a la jornada o modalidad contractual finalizado el periodo o cuando el cambio de circunstancias lo justifique.
- Es el orden social, el competente para dirimir los posibles conflictos en esta materia.

Antes de la entrada en vigor del RDL 6/2019

El trabajador tendrá derecho a adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en los términos que se establezcan en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo previsto en aquélla.

A tal fin, se promoverá la utilización de la jornada continuada, el horario flexible u otros modos de organización del tiempo de trabajo y de los descansos que permitan la

Después de la entrada en vigor del RDL 6/2019

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

<p>mayor compatibilidad entre el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de los trabajadores y la mejora de la productividad en las empresas</p>	<p>ejercicio. En este último caso, se indicarán las razones objetivas en las que se sustenta la decisión.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social.»</p>
--	--

Tras el cambio normativo y con el fin de generar una herramienta útil para el negociador, se propone, un modelo de cláusula para su inclusión en los convenios colectivos, que complementa a la prevista legalmente en los siguientes aspectos:

- ✓ **La redacción del artículo 34.8 no hace referencia a la conciliación de la vida personal. En el modelo de cláusula que se propone, se incluye expresamente.**
- ✓ La reforma legal operada no incluye un “*númerus clausus*” de supuestos de hecho que justifiquen la petición de conciliación. **Por tanto, el Convenio no debería cerrar posibilidades incluyendo una lista cerrada de supuestos que posibiliten el ejercicio del derecho**, no se trata de un derecho de ausencia, sino de presencia en el trabajo que incluye la posibilidad de una prestación a distancia. Por ejemplo, el trabajador podría solicitar teletrabajar, concretando aquella opción que mejor se adapte a sus necesidades (un día a la semana, determinados días al mes, etc.). La petición se basa en la necesidad de conciliación de la persona trabajadora, que habrá de ponderarse con las necesidades organizativas o productivas de la empresa.

En base a tales argumentos, **se considera negativo que la cláusula convencional copie del articulado legal, el supuesto de hecho específicamente contemplado para la solicitud del derecho de adaptación en el caso de tener hijos, toda vez que la redacción legal es confusa, y pudiera interpretarse que no se podría efectuar la solicitud si los hijos o hijas han cumplido doce años** (si se contempla específicamente en el Convenio, podría mejorarse lo prevenido legalmente). **Se opta por no limitar la edad.**
- ✓ Aunque la ley prevé que 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, **se añade en la propuesta o modelo de cláusula, un plazo fijo determinado de contestación a la petición de regreso a las condiciones anteriores, a fin de evitar la demora por la parte empresarial, en su obligación de facilitar el regreso al trabajador.**



- ✓ Además de lo prevenido legalmente en relación a que el derecho a la adaptación de la jornada de trabajo se entiende en todo caso, sin perjuicio de los permisos prevenidos en el Estatuto de los Trabajadores, **se añade en el modelo propuesto que así mismo tal derecho se entiende sin perjuicio del resto de medidas de conciliación previstas en Convenio.**
- ✓ En cuanto al procedimiento para el ejercicio del derecho en el modelo de cláusula propuesta, se intenta dotar de “mayores garantías” a los trabajadores y a las trabajadoras y, también, al proceso. De tal forma que:
- ✓ Con respecto a la **solicitud** o inicio del procedimiento:
 - **Se incorpora como anexo un formulario de solicitud.** A los efectos del cómputo de plazos, la empresa deberá hacer entrega a la persona que lo solicite, de una copia sellada del formulario registrado.
 - Más allá de lo prevenido legalmente, **se regulan los requisitos relativos a la documentación aportada o requerida en el proceso.** Así, de forma voluntaria el trabajador o trabajadora puede aportar a su solicitud la documentación que estime pertinente para acreditar las necesidades alegadas. Junto a ello, la empresa (en plazo máximo de 3 días desde la fecha de registro solicitud) puede requerir al trabajador o trabajadora la documentación que estime necesaria para evaluar la solicitud, pudiéndose en cualquier caso la persona trabajadora negarse a la entrega de lo solicitado sin que dicha negativa suponga “per se” la denegación empresarial al ejercicio del derecho de adaptación de la jornada. **Se garantiza la confidencialidad** de la documentación aportada junto a la solicitud, como la ulteriormente requerida.
- ✓ Con respecto al proceso de negociación, **se estructura de forma racional y se da un papel más relevante a la representación de los trabajadores:**
 - Todos los plazos previstos en el procedimiento se han configurado a fin de que el proceso tenga una duración, desde la fecha de registro de entrada de la solicitud, de 25 días en los supuestos de aceptación o denegación del ejercicio del derecho, y de 35 días para los supuestos en los que exista una propuesta alternativa.
 - **Se regula la obligatoriedad de convocar una reunión entre la empresa y la persona interesada junto con la representación de los trabajadores,** que además deberá celebrarse en un plazo máximo de 10 días desde la fecha de registro de entrada de la solicitud.
 - Tras la reunión **la empresa tiene un plazo máximo de 15 días para emitir resolución** escrita en la que podrá aceptar o denegar el ejercicio del derecho, en este último caso podrá presentar una propuesta alternativa que no coincida con la solicitada. En el modelo de cláusula propuesta, **más allá de lo prevenido legalmente, se exige la obligación por parte de la empresa de indicar las razones objetivas en las que sustente su decisión, no**

sólo en los supuestos de denegación del ejercicio del derecho, sino también en los supuestos en los que presenta una propuesta alternativa que no coincida con lo solicitado.

Así mismo, se establece la obligación de comunicar dicha resolución a la representación de los trabajadores.

- Se añade un plazo máximo de 10 días para que la persona trabajadora, comunique por escrito su aceptación o renuncia a la propuesta alternativa planteada por la empresa.

CAPITULO..... Conciliación de la vida personal, familiar y laboral

Artículo Adaptación de la jornada de trabajo por motivos de conciliación de la vida familiar y procedimiento de negociación.

Las empresas afectadas por este convenio se atenderán a lo regulado en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 marzo, para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, y en el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

Para hacer efectivos los principios de igualdad y corresponsabilidad, es necesaria la adopción de medidas que fomenten la asunción equilibrada de responsabilidades familiares entre mujeres y hombres, que garanticen y resuelvan las necesidades de conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas trabajadoras y que, a la vez, no supongan una pérdida de retribuciones, de derechos de protección social, de mantenimiento del puesto de trabajo, ni de oportunidades en la promoción profesional.

En virtud de lo anterior, todas las personas que presten sus servicios en las empresas afectadas por el ámbito funcional del presente Convenio, independientemente del sexo, antigüedad en la empresa o modalidad contractual, 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 personal, familiar y laboral.

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. Notificada dicha solicitud por escrito, la empresa, en un plazo máximo de 7 días, deberá realizar las gestiones necesarias para que la persona trabajadora regrese a su jornada o modalidad contractual anterior.



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 prevenido en el Estatuto de los Trabajadores, así como del resto de medidas de conciliación previstas en el presente Convenio.

FASES DEL PROCEDIMIENTO DE SOLICITUD

Inicio del procedimiento:

a) Solicitud.

La solicitud de adaptación de la jornada, deberá realizarse por escrito, a instancia de la persona interesada, y conforme al formulario que figura en el Anexo de este Convenio. A los efectos del cómputo de plazos, la empresa deberá hacer entrega al peticionario de una copia sellada del formulario registrado.

Junto con la solicitud, y de forma voluntaria, el trabajador o trabajadora podrá aportar la documentación acreditativa de las necesidades alegadas.

b) Ampliación de la documentación a petición de la empresa.

Así mismo, la empresa, en el plazo máximo de 3 días desde la fecha de presentación de la solicitud, podrá requerir a la persona interesada, aquellos documentos que considere necesarios para evaluar si la adaptación solicitada es razonable y proporcionada en relación con las necesidades del trabajador o trabajadora, y con las necesidades organizativas o productivas de la empresa; en cualquier caso, la persona trabajadora podrá negarse a la entrega de lo solicitado, sin que dicha negativa suponga per se la denegación empresarial al ejercicio del derecho de adaptación de la jornada.

Confidencialidad.

La empresa deberá garantizar, tanto de la persona solicitante como de sus familiares, la confidencialidad de los datos incluidos tanto en la solicitud de adaptación de jornada, como de la documentación aportada o requerida. Conforme a Ley Orgánica de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, los datos objeto de tratamiento deberán ser adecuados, pertinentes y limitados en relación con los fines para los que son tratados, y quedan afectos al posible ejercicio los trabajadores y trabajadoras de sus derechos de acceso, rectificación, limitación del tratamiento y supresión de datos.

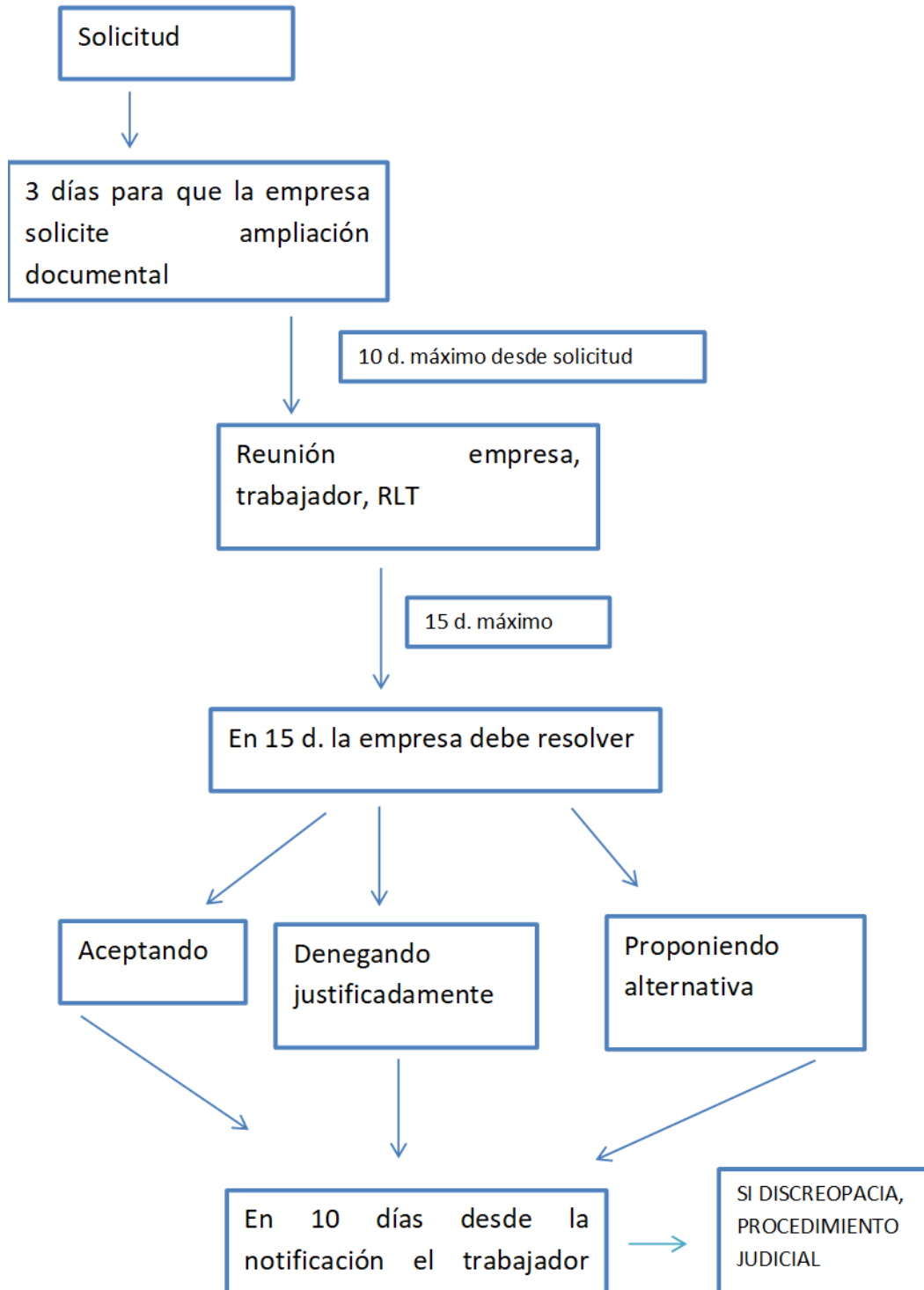
Proceso de negociación:

a) *En un plazo máximo de 10 días desde la fecha de registro de entrada de la solicitud de adaptación de la duración y distribución de la jornada de trabajo, el órgano competente en cada empresa se reunirá con la representación de los trabajadores y la persona interesada, a fin de que esta última exponga los motivos que justifican su solicitud.*



- b) *Tras dicha reunión, la empresa, en un plazo máximo de 15 días, deberá emitir resolución, notificando por escrito a la persona trabajadora y a la representación de los trabajadores la aceptación o no de la petición instada.*
- c) *En los supuestos en los que por parte de la empresa se manifieste la **negativa** al ejercicio del derecho de adaptación de jornada, se indicarán las razones objetivas en las que se sustente tal decisión.*
- d) *Junto a la resolución que deniegue el ejercicio del derecho en los términos planteados por el trabajador en la solicitud de adaptación, la empresa podrá plantear **una propuesta alternativa que no coincida con la solicitada**, que posibilite las necesidades de conciliación de la persona trabajadora con las necesidades organizativas o productivas de la empresa, indicando, en cualquier caso, las razones objetivas en las que se sustenta tal propuesta alternativa.*
- e) *Notificada la misma a la persona trabajadora, esta tendrá un plazo de 10 días para comunicar por escrito su aceptación o renuncia.*
- f) *Las discrepancias surgidas entre la dirección de la empresa y la persona trabajadora, serán resueltas por la jurisdicción social a través del procedimiento legalmente previsto para ello.*

FLUJO DEL PROCEDIMIENTO NEGOCIAL ARTICULADO EN EL ARTICULADO PROPUESTO DE CONVENIO COLECTIVO:





ANEXO

SOLICITUD DE ADAPTACION DE LA JORNADA DE TRABAJO POR MOTIVOS DE CONCILIACION DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

SOLICITUD DE ADAPTACION DE LA JORNADA

1. DATOS PERSONALES

NÚMERO DNI:		
DEPARTAMENTO/UNIDAD:		
TURNO:		
NOMBRE:	PRIMER APELLIDO:	SEGUNDO APELLIDO:
TELEFONO:	MOVIL:	CORREO ELECTRONICO:

2. EXPONE

--

3. SOLICITA

--

4. DOCUMENTACION APORTADA

--

En a de.....de.....

Fdo: