

PRESENTACION

Adaptación de jornada, horario y puesto de trabajo

Perspectiva empresa vs trabajador

Requisitos y limites

POR M^a VICTORIA GONZALEZ



RD Ley 5/23 de 28 de junio

- **Publicación:** BOE 29-6-2023
- **Corrección de errores:**
BOE 1-7-023 y 25-7-2023
- **Acuerdo de convalidación:**
Resolución 26-7-2023 (BOE 28-7-2023)

Adaptación de la jornada por responsabilidades familiares



Art. 34.8 E.T, art. 9 Directiva, disp. Transitoria 2ª RD Ley:
se amplían las personas por las que se puede solicitar dichas adaptaciones:

- Las personas que tengan hijos o hijas mayores de 12 años
- El cónyuge o pareja de hecho
- Familiares por consanguinidad hasta el segundo grado, así como de otras personas dependientes que convivan en el mismo domicilio, y que por razones de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismos. Deben justificarse las circunstancias en las que fundamenta la petición.

Adaptación de la jornada por responsabilidades familiares

- ✦ Ejercicio del derecho (posibilidad, que no obligación de *“se pactarán”*)
- ✦ Ampliación del ámbito subjetivo a la protección:
 - Sujetos causantes
 - Determinación de la causa de la ampliación protectora: *“ que por razones de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismos”*
 - Exigencia expresa de justificación:*“debiendo justificar las circunstancias en las que fundamenta su petición”*



Proceso de negociación

- ☀ Principio de celeridad: **se acorta el periodo del proceso de negociación de la adaptación de jornada. Será de 15 días, en lugar de 30 días, presumiéndose su concesión si no concurre oposición motivada expresa de la empresa en este plazo.**
- ☀ A partir de ahora, también, **la empresa debe justificar las razones tanto de la propuesta alternativa de conciliación como de su negativa.**



Regulación momento y causas en las que el trabajador puede recuperar su jornada:



- La persona trabajadora no solamente tendrá derecho a solicitar el reingreso, sino que directamente podrá 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. Cuando concurra un cambio de circunstancias que así lo justifiquen, la empresa sólo podrá denegar el regreso solicitado cuando existan razones objetivas motivadas para ello.

Interposición demanda

Materia: **CONCILIACION DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y PROFESIONAL**, al que se acumula **ACCIÓN DE DAÑOS Y PERJUICIOS CAUSADOS AL TRABAJADOR/A.**



Interposición demanda

HECHO PRIMERO - Señalar datos trabajador/a (contrato de trabajo, tipo de jornada, antigüedad, centro de prestación de servicios, salario, categoría, etc...)

HECHO TERCERO - Detallaríamos el trabajo que desarrolla: los turnos que realiza, el horario (señalar hora de inicio, fin..), especificar las funciones, etc....

HECHO SEGUNDO - Se detalla la situación del trabajador/a (ej.: esta divorciado/a, hijos (señalar nacimiento), custodia (adjuntar convenio regulador/stc... ó el trabajador/a convive con mayor ascendiente, empadronado en mismo domicilio (adjuntar certificado empadronamiento).

HECHO CUARTO - Acreditar que se intentó negociar esa adaptación de jornada (escritos, correos electrónicos, etc...) fijando fechas y detallando lo mas posible acontecimiento de los hechos.

FUNDAMENTACIÓN JURIDICA:

Modalidad procesal sobre Derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral reconocidos legal o **convencionalmente**, previsto en el artículo 139 de la LRJS, al que se acumula la acción de **daños y perjuicios causados al trabajador/a.**

Fondo del asunto: Art. 34.8 E.T



SUPLICO: Detallar nuevamente el horario, la adaptación de jornada, teletrabajo, cambio de centro de trabajo, etc... que se solicita desde el inicio y señalar **importe de indemnización por daños y perjuicios**, este importe, podrá ser calculado conforme *antigüedad y salario del trabajador/a*.



MUY IMPORTANTE:

Si representamos a la empresa:

Debemos **JUSTIFICAR** todas las razones tanto de la propuesta alternativa de conciliación como **LA NEGATIVA.**

(Indemnización por daños y perjuicios, posibilidad de librarse).

Permisos retribuidos para ausentarse del trabajo

Se amplía el ámbito de los familiares que dan derecho a ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, así como el tiempo del disfrute de determinados permisos:

- 15 días naturales en caso de matrimonio y registro de pareja de hecho
- 5 días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.
- 2 días por el fallecimiento del cónyuge o pareja de hecho, o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará en 2 días.
- 4 días para ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor, cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata.

El motivo de ausencia debe ser acreditado.

¡Muchas gracias!

M^a Victoria González

Abogada

Departamento Jurídico Laboral

ASESORIAS
TURON