

FICHA N° 40

Adaptación y reducción de la jornada de trabajo por conciliación

Esther Guerrero Vizquete

PREGUNTAS TIPO TEST

- 1. ¿Es posible solicitar la adaptación de jornada para cuidar a una persona dependiente con la que no se tenga vínculo de parentesco?**
 - a) No, solo puede solicitarse para el cuidado de un familiar hasta el segundo grado por consanguinidad.
 - b) Sí, siempre que su edad no supere los doce años.
 - c) No, solo puede solicitarse para el cuidado del cónyuge o pareja de hecho.
 - d) Sí, siempre que convivan en el mismo domicilio.
- 2. La adaptación de jornada se puede solicitar:**
 - a) Con la finalidad de conciliar la vida laboral y personal.
 - b) Con la finalidad de conciliar la vida laboral y familiar.
 - c) Con la finalidad de conciliar la vida personal y familiar.
 - d) Todas las respuestas anteriores son correctas.
- 3. Ante una solicitud de adaptación de la jornada, la empresa:**
 - a) Está obligada a abrir un periodo de negociación con la persona solicitante.
 - b) Está obligada a responder por escrito a su solicitud.
 - c) Debe proponer una alternativa si no acepta los términos de la solicitud efectuada, justificándola objetivamente.
 - d) Todas las respuestas anteriores son correctas.
- 4. La persona que solicite un cambio en la distribución de su jornada para adaptarla con fines de conciliación ¿debe justificar el motivo de su solicitud?**
 - a) No, se trata de un derecho de la persona trabajadora por lo que no debe justificar su ejercicio.
 - b) Sí, debe acreditar la necesidad concreta que justifica la solicitud de adaptación de jornada.
 - c) No, salvo que ya haya ejercido este derecho anteriormente.
 - d) Sí, si la persona necesitada de cuidado tiene más de doce años.
- 5. Tratándose de una familia monoparental, la adaptación de jornada solicitada para el cuidado de un hijo:**
 - a) Se reconoce de forma automática debido a la existencia de un único progenitor.
 - b) Debe acreditarse ante la empresa la condición de familia monoparental.
 - c) Se somete al mismo procedimiento que si se tratase de una familia biparental.
 - d) Se reconoce con carácter preferente respecto de otros solicitantes que no tengan esta condición.
- 6. Si la persona que solicitó una adaptación de jornada mediante un cambio en su duración quiere volver a la jornada que tenía con anterioridad a la solicitud antes del tiempo previsto:**
 - a) Puede hacerlo debiendo ser aceptado el cambio por la empresa.
 - b) Solo podría volver a su jornada anterior si acepta la distribución de jornada que le ofrezca la empresa.
 - c) No puede finalizar la adaptación de jornada antes del tiempo previsto o acordado por las partes.
 - d) La empresa puede negarse si existe una justificación objetiva.

- 7. Si la persona trabajadora no acepta la propuesta de adaptación de jornada realizada de forma definitiva por la empresa:**
- Podrá acudir a la jurisdicción social.
 - No tiene acción judicial alguna frente a la empresa.
 - Deberá interponer un recurso de alzada ante la dirección de la empresa.
 - Puede acudir a la comisión paritaria del convenio colectivo.
- 8. ¿Es posible solicitar una reducción de jornada para cuidar a la abuela de mi pareja de hecho?**
- No, solo es posible si se trata del cónyuge y familiares consanguíneos.
 - Sí, porque se trata de un familiar consanguíneo de segundo grado.
 - No, porque la reducción por cuidado solo se extiende a la pareja de hecho.
 - Sí, porque la necesidad de cuidado se extiende a cualquier persona con independencia del grado de parentesco.
- 9. La reducción de jornada para el cuidado de un familiar requiere:**
- Que la persona trabajadora deba encargarse de su cuidado directo.
 - Que el familiar debido a su enfermedad, a un accidente o a su edad no pueda valerse por sí mismo.
 - Que el familiar no desempeñe ninguna actividad retribuida.
 - Todas las respuestas anteriores son correctas.
- 10. Si la jornada de trabajo es de cuarenta horas semanales, ¿se puede solicitar una reducción de la jornada de trabajo diaria con fines de conciliación a treinta horas semanales?**
- Sí, porque la reducción solicitada está comprendida dentro de los márgenes de la ley.
 - No, porque solo se podrá reducir como máximo la mitad de la jornada.
 - Sí, siempre que la reducción solicitada esté permitida en convenio colectivo.
 - Todas las respuestas anteriores son correctas.
- 11. Si una persona trabajadora que ostenta la guarda legal de una persona con discapacidad solicita la reducción de jornada y salario para su cuidado:**
- La empresa debe reconocerle de forma automática el ejercicio de este derecho.
 - La empresa puede negarle el ejercicio de este derecho por razones organizativas objetivamente acreditadas.
 - La empresa puede condicionar el ejercicio de este derecho a sus necesidades productivas.
 - La empresa puede negarle el derecho en los términos establecidos en el convenio colectivo.
- 12. El horario de trabajo de aquella persona que solicite la reducción de jornada con fines de cuidado:**
- Es determinado por la empresa teniendo en cuenta sus necesidades organizativas.
 - Es establecido por la persona trabajadora en su solicitud.
 - Se acuerda mediante pacto entre la empresa y la persona trabajadora.
 - Se concreta por la persona trabajadora previo acuerdo con las demás personas que trabajan en su departamento o unidad.

PREGUNTAS DE REPASO

- ¿Pueden dos personas que trabajan para la misma empresa solicitar la reducción de jornada respecto del mismo sujeto causante?
- ¿Los familiares de la pareja de hecho tienen la consideración de familiar a efectos de solicitar una reducción de jornada por cuidado?

3. ¿Qué efectos tiene la adaptación de jornada por razón de conciliación en la protección social de la persona trabajadora?
4. ¿El derecho a la adaptación de la jornada de trabajo en cualquiera de sus formas es preferente a las necesidades de la empresa?
5. Indique el procedimiento a seguir en el supuesto de que una persona trabajadora víctima de violencia de género solicite realizar su trabajo a distancia para hacer efectivo su derecho a la protección.

CASOS PRÁCTICOS

Caso práctico núm. 1.

María presta servicios como preparadora de pedidos online en un centro de distribución que cuenta con una plantilla de sesenta y cinco personas trabajadoras (quince mujeres y cincuenta hombres). La mayor parte de los pedidos se reciben por la mañana debiendo ser preparados por la tarde para su reparto durante la mañana del siguiente día hábil. Su horario de trabajo es de lunes a sábado de 09:30 a 15:00 horas y de 16:00 a 22:00 horas en turnos rotatorios trabajando una semana de mañana y la siguiente de tarde, y así sucesivamente.

María es madre de tres hijos menores de edad (dos, cuatro y siete años). Su marido desarrolla su actividad como autónomo en un gimnasio de su propiedad y no tiene empleados a su cargo. El horario de su establecimiento es de 08:00 a 21:00 horas. No tienen familiares a los que recurrir para hacerse cargo del cuidado de los menores.

Ante la dificultad de conciliar su vida laboral y familiar, María solicita por escrito a su empresa una reducción de jornada en seis horas semanales y una adaptación de su horario de trabajo para prestar servicios de lunes a viernes sin turno rotario quedando adscrita de forma permanente al turno de mañana (de 09:30 a 15:00 horas) y poder cuidar a sus hijos por la tarde. La empresa acepta la reducción horaria, pero le deniega la solicitud de adaptación porque la concreción horaria «altera la distribución habitual y ordinaria de la jornada de la empresa dado que la mayor carga de trabajo se produce en el turno de tarde». La empresa también le indica que «ningún otro trabajador/a ha solicitado modificación de su horario por este motivo, por lo que asignarla únicamente al turno de mañana afectaría a la asignación de turnos del resto del personal en plantilla» y «que el derecho de adaptación no es un derecho absoluto, estando condicionado a las necesidades organizativas de la empresa».

Ante la negativa de la empresa, María se plantea acudir a la vía judicial y solicitar una indemnización por daños y perjuicios.

Elabore un dictamen en Derecho que dé respuesta a las siguientes **cuestiones**:

1. ¿Es ajustada a derecho la negativa de la empresa a adaptar la jornada en los términos solicitados?
2. Al haber solicitado la trabajadora una reducción de jornada, ¿es ella la que debe concretar su horario de trabajo?
3. ¿La denegación de la empresa justificada en la incidencia que el cambio tendría en el resto de la plantilla supone una discriminación por razón de sexo?
4. ¿Podrá María acudir a la vía judicial y solicitar una indemnización por daños y perjuicios? ¿Podría pedir una indemnización por daños morales?
5. ¿Podría pedir una indemnización por daños morales?