



## **Adaptación de jornada al teletrabajo como medida de conciliación**

En respuesta a todas las preguntas que nos estáis haciendo llegar con respecto a las solicitudes de adaptación de la jornada de teletrabajo como medida de conciliación y ciñéndonos a lo que establece el Estatuto de los Trabajadores:

*Art 34.8: 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 ejercicio. En este último caso, se indicarán las razones objetivas en las que se sustenta la decisión*

Os informamos:

1. **La Dirección está obligada a abrir un plazo de negociación de un máximo de 30 días con la persona trabajadora que solicita la adaptación** y no debería “mal informar” al personal indicando que esto ya se acordó con la RLT en la negociación colectiva del Acuerdo de Trabajo a Distancia.
2. El teletrabajo, tal y como quedó reflejado en el acuerdo suscrito con la RLT, es una medida organizativa (acordada en la comisión de productividad) y no una medida de conciliación (tal y como se indica en el acta de ratificación del acuerdo de trabajo a distancia del 19/10/21).

**La adaptación del teletrabajo para facilitar el cuidado de personas (ascendientes o descendientes) en momentos puntuales, SI se consideraría una medida de conciliación familiar y laboral.**

Con tal objetivo, en los últimos meses la Comisión Central de Productividad ha mantenido diferentes reuniones para la definición de las condiciones de implantación del trabajo a distancia en Navantia, como medida organizativa dirigida a promover la flexibilidad y el compromiso e implicación de todas las personas que forman parte de nuestra Empresa.

**3. La Dirección tiene la obligación manifestar por escrito las razones objetivas en las que sustenta su decisión de negar la adaptación de jornada en régimen de teletrabajo.**

Resulta curioso, que denieguen una medida que el propio gobierno propone entre las medidas organizativas de su Plan de ahorro y

eficiencia energética en la Administración General del Estado (adjunto copia). Deberíamos teletrabajar más, no solo para conciliar, sino para ahorrar.

- 4. Existe un compromiso firme por parte de la Dirección dentro del seno del Plan de Igualdad**, para promover la conciliación y la corresponsabilidad en Navantia, que incluye la posibilidad de utilizar el teletrabajo como medida de conciliación.

**Desde este sindicato, hacemos un llamamiento a la Dirección para que cumpla con la ley, establezca las negociaciones necesarias con las personas solicitantes y atienda al llamamiento más que razonado que estas personas proponen.**

En cualquier caso el artículo 139 de la LJS (Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social) en la sección 5ª establece los plazos para tramitar el procedimiento para el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, reconocidos legal o convencionalmente, rigiéndose por las siguientes reglas

*a) El trabajador dispondrá de un plazo de veinte días, a partir de que el empresario le comunique su negativa o su disconformidad con la propuesta realizada por el trabajador, para presentar demanda ante el Juzgado de lo Social.*

*En la demanda del derecho a la medida de conciliación podrá acumularse la acción de daños y perjuicios causados al trabajador, exclusivamente por los derivados de la negativa del derecho o de la demora en la efectividad de la medida, de los que el empresario podrá exonerarse si hubiere dado cumplimiento, al menos provisional, a la medida propuesta por el trabajador. El empresario y el trabajador deberán llevar sus respectivas propuestas y alternativas de concreción a los actos de conciliación previa al juicio y al propio acto de juicio, que podrán acompañar, en su caso, de informe de los órganos paritarios o de seguimiento de los planes de igualdad de la empresa para su consideración en la sentencia.*

*b) El procedimiento será urgente y se le dará tramitación preferente. El acto de la vista habrá de señalarse dentro de los cinco días siguientes al de la admisión de la demanda. La sentencia se dictará en el plazo de tres días. Contra la misma no procederá recurso, salvo cuando se haya acumulado pretensión de resarcimiento de perjuicios que por su cuantía pudiera dar lugar a recurso de suplicación, en cuyo caso el pronunciamiento sobre las medidas de conciliación será ejecutivo desde que se dicte la sentencia.*

**En la Sección Sindical de CCOO estamos a vuestra disposición para informaros, asesoraros o ayudaros a tramitar las correspondientes denuncias, llegado el caso.**

**¡Seguimos trabajando!**