

## CONCILIANDO QUE ES GERUNDIO

Hasta ahora, la única posibilidad real que tenía un trabajador para modificar la jornada y ajustarla a sus necesidades de conciliación familiar era solicitar una reducción de jornada por cuidado de un hijo o de un familiar.

El RD 6/2019 modifica el apartado 8 del artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores, con la siguiente redacción:

**«8. 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 ejercicio. En este último caso, se indicarán las razones objetivas en las que se sustenta la decisión.**

**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.**

**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.»**

Es decir, que si el convenio no indica nada como es nuestro caso, podremos solicitar a la empresa una adaptación de nuestra jornada, la adscripción a un turno, la posibilidad de trabajo a distancia, etc...

Ante esta solicitud, la empresa tendrá un plazo de 30 días para negociar, tras el cual deberá mostrar por escrito la conformidad o no con lo solicitado, o una propuesta alternativa.

Si no estamos de acuerdo con la respuesta que se nos dé, podremos impugnar la decisión en un plazo de 20 días hábiles por el procedimiento judicial de conciliación de la vida laboral y familiar, que es un procedimiento expreso.

Esta es la ley y la herramienta que tenemos para ejercer nuestro derecho a conciliar. Si te hace falta ayuda con los trámites, no dudes en pedirla.

## Conciliación laboral

### ¿Realidad o ficción?



## LA NAVE DE LOS SINSENTIDOS

Valláis todos los aviones, haciendo más difícil el salir en caso de necesidad por dichos obstáculos en las vías de emergencia. Os preocupáis del absentismo, pero no os importa q vengan trabajadores al trabajo con brazos escayolados o muletas. Mandáis a gente a fisioterapia en horario laboral, porque realmente tienen una sobrecarga, producida por su trabajo, pero les obligáis a que sigan trabajando no dándole la baja para recuperarse de manera efectiva. Pero eso sí, no se te ocurra no ponerte la gorrita en zonas sin peligro real, porque este mes se me ha puesto a mi entre ceja y ceja el tema.



## DEFIENDE TU SALUD, DEFIENDE MADRID CENTRAL

Tras el anuncio por parte del nuevo gobierno municipal de revertir la medida anticontaminación, se ha creado la Plataforma en Defensa de Madrid Central. Esta plataforma está formada por colectivos ciudadanos de diversos ámbitos, contando con organizaciones ecologistas como Ecologistas en Acción y Greenpeace; así como la coordinadora de AFAS de colegios Ginés de los Ríos, la FRAMV, asociaciones ciclistas como Pedalibre, y colectivos de la primavera verde como Fridays For Future y Madres por el Clima.

La Plataforma aboga por el mantenimiento de Madrid Central de forma integral, tal y como aparece en la Ordenanza de Movilidad vigente, puesto que esta medida, de forma probada, ha tenido un impacto positivo en la calidad del aire de la ciudad, repercutiendo directamente en la reducción de problemas de salud derivados de la contaminación, así como en la mejora de la movilidad en la ciudad y de la seguridad ciudadana.

Asimismo, Madrid Central es clave para evitar la imposición de multas millonarias que serán aplicables de saltarse los protocolos anticontaminación establecidos desde Bruselas y que pagaremos todos los españoles con nuestros impuestos.

Para evitar la paralización o eliminación de esta medida tan necesaria en nuestra ciudad, la Plataforma hace un llamamiento a las vecinas y vecinos de la ciudad de Madrid, y de las ciudades y pueblos vecinos, a defender Madrid Central, y a visibilizar este apoyo en una multitudinaria manifestación el próximo día 29 de julio a las 19:00 horas, desde la plaza de Callao hasta Cibeles.



SÁBADO  
29 JUNIO  
19:00 H.  
CALLAO-CIBELES

PLATAFORMA EN DEFENSA DE MADRID CENTRAL

## MÁS LEÑA AL ABSENTISMO

Lo del A3 Encolados sigue siendo de traca. Se piden "voluntarios-forzosos" para ir a Illescas, y al final siempre "eligen" a los mismos/as compañeros/as, los eslabones más débiles, compañeros/as con problemas médicos crónicos, que desembocan en una inmediata baja por IT y en volver a recaer en patologías que ya conocen los responsables del área, el servicio médico, la psicóloga....¿y luego nos llevamos las manos a la cabeza por el incremento del absentismo?

¡¡¡Que no!!! ¿Es tan difícil entender que cuando se piden voluntarios/as y no sale nadie, es que no hay voluntarios/as? Y para más INRI, habiendo gente en Getafe que lleva pidiendo el traslado a Illescas, con todas las certificaciones para trabajar allí, y no hay forma de que se les conceda el traslado.

Lo de siempre, nuestros responsables, pensando con el trasero (y ya de paso, aumentando el absentismo).



¿Ideas, Aportaciones, Sugerencias? ¿Cita para consultas jurídicas? [CGT.DE@airbus.com](mailto:CGT.DE@airbus.com) 91 347 07 87

También puedes seguirnos en twitter en [@cgtgetafe](https://twitter.com/cgtgetafe) y en [www.cgt.info/fesim/](http://www.cgt.info/fesim/)

