



Normativa en materia de conciliación, corresponsabilidad y transversalización de la perspectiva de género.

Jornada Flexible

<i>Descripción</i>	<p>Mediante 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, se reguló la flexibilidad horaria mediante la modificación del apartado 8 del art. 34 del Estatuto de los Trabajadores, estableciendo para hacer efectivo el derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral:</p> <p>El derecho a adaptar la duración y distribución de la jornada y también la ordenación del tiempo de trabajo y la forma de prestación, incluido el trabajo a distancia.</p> <p>La finalidad de la flexibilidad horaria es poder adaptar la jornada sin necesidad de tener que optar por una reducción de jornada y es muy importante llegar a un acuerdo con el empleador, valorando las necesidades de la persona trabajadora y la atención de la actividad en la empresa.</p> <p>Algunos tipos de flexibilidad horaria:</p> <ul style="list-style-type: none">✓ Elección de horarios, franja horaria u horario libre. En el primero la empresa puede ofrecer varios horarios diferenciados y la persona trabajadora elige uno de ellos. La elección de franja horaria es un horario flotante en el que el trabajador decide las franjas horarias en las que trabaja de acuerdo a un número de horas establecido con la empresa. En el horario libre no existen horas estipuladas ya que, generalmente, se trabaja por objetivos. El trabajador ajusta sus horarios laborales en función de cumplir esos objetivos que habitualmente tendrán unos plazos determinados.✓ Semana laboral reducida con horario comprimido: En este caso se comprimen las horas laborales en un menor número de días.✓ Ajustar las horas de trabajo: Se produce una modificación de las horas de trabajo en función de las necesidades de la persona trabajadora.✓ Teletrabajo: Para esta modalidad de flexibilidad horaria se requiere el apoyo de la tecnología que garanticen un pleno desarrollo de la actividad laboral.✓ El trabajo a tiempo parcial: el contrato de trabajo se establece por un número de horas inferior a la jornada completa. Es importante distinguir entre jornada a tiempo parcial y la jornada reducida. En ambos casos supone una disminución de horas de trabajo respecto de la jornada completa, pero en la jornada a tiempo parcial el número de horas se determinan en el contrato de trabajo, no pudiendo la persona trabajadora modificarlo, sin embargo, la persona que opta por la reducción de su jornada continua con un contrato a jornada completa,
--------------------	---



	<p>pero de forma temporal realiza una jornada inferior y la puede revertir en cualquier momento.</p> <ul style="list-style-type: none">✓ Flexibilidad vacacional: Para que esto se pueda dar bien es necesario cumplir ciertos requisitos antes de tomar los días de descanso. A veces sucede que un proyecto ocupa más tiempo del esperado y eso puede influir en los periodos vacacionales.✓ cualquier otro cambio que pueda implantarse de modo razonable y proporcionado <p>Sea cual fuere el tipo de flexibilidad horaria nunca debe implicar una discriminación parcial a la persona que lo solicite. Lo que indica que la negociación debe ser colectiva para establecer los derechos de los trabajadores para que no exista discriminación. En el caso de no existir esa negociación colectiva, una persona podría solicitarla por escrito dándose el plazo de un mes para su negociación. En el caso de ser denegada la solicitud de flexibilidad de jornada, la empresa tendrá que responder de manera motivada y en todo caso, el trabajador tendrá derecho a iniciar las acciones judiciales correspondientes.</p>
<i>Ámbito</i>	<ul style="list-style-type: none">✓ Conciliación✓ Corresponsabilidad<input type="checkbox"/> Transversalización de la perspectiva de género✓ Derechos de las personas trabajadoras
<i>Normativa</i>	Estatuto de los Trabajadores

El **Servicio Madrid Corresponsable** ofrece a las entidades empresariales de la ciudad de Madrid un acompañamiento para la planificación y puesta en marcha de cualquier acción relacionada con la promoción de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, incluido el Proceso de elaboración del Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

En la web madridcorresponsable.es se ofrece documentación de apoyo y consulta para la promoción de la igualdad en las empresas.

Para cualquier duda o comentario, pueden ponerse en contacto a través de la dirección de correo electrónico contacto@madridcorresponsable.es