

Adaptar la jornada laboral: un dret per conciliar feina i vida personal

L'arribada del curs escolar posa de nou en evidència la importància de conciliar feina i família.

En els darrers anys, parlar de conciliació laboral i familiar ja no és només una reivindicació, sinó una necessitat real. Cada vegada més persones es troben amb la dificultat d'atendre les responsabilitats familiars i personals sense renunciar a la seva carrera professional.

I ara que s'acosta **l'inici del curs escolar**, aquesta necessitat es fa encara més evident: horaris escolars, activitats extraescolars i jornades laborals sovint no encaixen entre ells.

Per això, l'Estatut dels Treballadors reconeix el dret a sol·licitar l'adaptació de la jornada laboral. Aquest mecanisme permet modificar horaris, organitzar el temps de treball d'una altra manera o fins i tot accedir al teletreball, sempre amb l'objectiu de fer compatible la feina amb la vida quotidiana.

Què és exactament l'adaptació de jornada?

Quan parlem d'adaptar la jornada no ens referim només a reduir hores o sortir abans. És un concepte molt més ampli que pot incloure:

- Modificar l'horari (per exemple, començar més d'hora o més tard).
- Flexibilitat en l'entrada i la sortida.
- Canvis en la distribució setmanal (fer més hores uns dies i menys en altres).
- Treball a distància o teletreball parcial, sempre que sigui viable.

L'objectiu és clar: **ajustar el temps de feina a les necessitats reals de la persona treballadora i NO a l'inrevés.**

Qui pot demanar-ho?

La llei és clara en alguns supòsits, però el dret és molt més ampli del que sovint es coneix. Poden sol·licitar-ho:

- Pares i mares amb fills menors de 12 anys.
- Persones que han de tenir cura de familiars dependents, ja siguin fills majors, cònjuges, parelles de fet o familiars fins al segon grau de consanguinitat (avis, germans, etc.).
- Altres persones dependents que visquin al domicili i que, per raons d'edat, accident o malaltia, necessitin atenció constant.

- En alguns casos, també es pot justificar per raons de formació o desenvolupament personal, sobretot quan la formació repercuteix positivament en la feina.

És fonamental revisar el conveni col·lectiu d'aplicació per a veure exactament que estableix. Si no en parla específicament, s'ha d'acudir al que es dicta a l'Estatut dels treballadors.

En definitiva, és un dret que s'adapta a realitats molt diferents: des de la mare soltera que no pot arribar a temps a passar a buscar els nens, fins a la persona que viu amb un familiar malalt que requereix cures contínues.

Quin paper té l'empresa?

Segons l'Estatut dels Treballadors, l'empresa té l'obligació d'obrir un període de diàleg amb la persona treballadora durant un màxim de 15 dies. I, un cop passat aquest termini, ha de donar una resposta clara i motivada.

Les opcions són:

1. Acceptar la petició tal com s'ha plantejat.
2. Rebutjar-la, però sempre amb arguments objectius (organització de l'empresa, necessitats del servei, etc.).
3. Plantejar una alternativa que busqui un equilibri entre les necessitats de l'empresa i les de la persona treballadora.

El que no pot fer l'empresa és ignorar la sol·licitud o denegar-la sense donar cap explicació.

IMPORTANT: La prestació de serveis a distància està especificada a l'[Estatut dels Treballadors a l'article 34](#).

La llei reconeix el dret, però la seva aplicació real depèn molt de la cultura de cada empresa. Hi ha empreses que entenen que la conciliació és una inversió: treballadors més satisfets, menys rotació i millor rendiment. En canvi, d'altres encara ho veuen com un inconvenient o una amenaça a la productivitat.

El resultat és que moltes persones treballadores no s'atreveixen a sol·licitar l'adaptació per por a represàlies, a ser mal vistes o fins i tot a perdre oportunitats de promoció.

En definitiva, adaptar la jornada laboral és un dret reconegut que pot millorar de manera radical la qualitat de vida de milers de persones. No es tracta de treballar menys, sinó de treballar millor i de manera més humana.

A la **USOC** pensem que, com a persones treballadores, hem de conèixer aquest dret i exercir-lo. Com a empreses, cal entendre que la conciliació no és un cost, sinó una inversió en talent i en futur. Perquè, al cap i a la fi, la vida no s'atura quan acaba la jornada laboral... i la feina tampoc hauria d'impedir viure-la. La conciliació no hauria de ser un luxe ni una batalla individual, sinó una política real i compartida.

Si tens dubtes, no dubtis a contactar amb el teu referent sindical a la USOC.

#ConfioEnLaUSOC

