

MEDIDAS LABORALES DE ADAPTACIÓN DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO Y REDUCCIÓN DE JORNADA - RD 8/2020 DE 17 DE MARZO

Real Decreto-Ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19

El artículo 6 del texto legal establece medidas excepcionales en relación con el derecho de adaptación de las condiciones de trabajo y reducción de jornada por circunstancias excepcionales de cuidado relacionadas con el COVID-19

Los trabajadores que acrediten deberes de cuidado respecto del cónyuge o pareja de hecho, así como respecto de los familiares por consanguinidad hasta el segundo grado tendrán derecho a acceder a la adaptación de su jornada y/o a la reducción de esta cuando concurren circunstancias excepcionales relacionadas con las actuaciones necesarias para evitar la transmisión comunitaria del COVID-19

Se establecen, por tanto, las siguientes especialidades en relación con las causas que motivan las solicitudes:

Adaptación de jornada.

- Es necesario que se requiera la presencia del trabajador para la atención de las personas que, por razones de edad, enfermedad o discapacidad, necesiten de cuidado personal y directo
- Existan decisiones gubernativas que impliquen el cierre de centros educativos o de cuidados de personas que necesitan cuidado o atención o la ausencia de quien hasta el momento se hubiera encargado del cuidado o asistencia.
- El derecho de adaptación o reducción de jornada es un derecho individual de cada uno de los progenitores o cuidadores, pero deberá ser justificado, razonable y proporcionado en relación con la situación de la empresa, particularmente en caso de que sean varios trabajadores que acceden al mismo en la misma empresa.
- La adaptación de la jornada deberá ser inicialmente concretada por el trabajador, tanto en su alcance como en su contenido, de forma que la solicitud esté justificada, sea razonable y proporcionada en función de las necesidades concretas de cuidado que debe dispensar el trabajador.
- La adaptación puede consistir en un cambio de turno, alteración de horario, horario flexible, jornada partida o continuada, cambio de centro de trabajo, cambio de funciones, cambio en la forma de prestación del trabajo, incluyendo el teletrabajo, o en cualquier otro disponible en la empresa o que pudiera implantarse de modo razonable y proporcionado.

Los conflictos que pudieran generarse por la aplicación del presente artículo serán resueltos 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.

El ejercicio de los derechos previstos en el presente artículo se considera ejercicio de derechos de conciliación a todos los efectos.

Reducción de jornada

Aparte de las normas generales sobre reducción establecidas en los artículos 37.6 y 37.7 del Estatuto de los Trabajadores, se establecen las siguientes especialidades:

- La reducción de jornada deberá comunicarse a la empresa con 24 horas de antelación a la aplicación de la medida solicitada.
- La reducción podrá llegar al 100% de reducción de la jornada siempre que esté justificado, sea razonable y proporcionado en atención a la situación de la empresa, sin que ello implique cambio de naturaleza a efectos de aplicación de los derechos y garantías para los casos de reducción de jornada por guarda legal.
- En el supuesto de reducciones de jornada por cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, no será necesario que el familiar que requiere atención y cuidado no desempeñe actividad retribuida.
- Si el trabajador se encontrara disfrutando previamente de su derecho de reducción de jornada por guarda legal, podrá renunciar temporalmente a él o tendrá derecho a que se modifiquen los términos de su disfrute, podrá renunciar temporalmente a él o tendrá derecho a que se modifiquen los términos de su disfrute siempre que concurren las circunstancias excepcionales previstas en el apartado primero de este artículo, debiendo la solicitud limitarse al periodo excepcional de duración de la crisis sanitaria y acomodarse a las necesidades concretas de cuidado que debe dispensar la persona trabajadora, debidamente acreditadas, así como a las necesidades de organización de la empresa, presumiéndose que la solicitud está justificada, es razonable y proporcionada salvo prueba en contrario