



23-02-2020

DERECHO DE ADAPTACIÓN DEL HORARIO Y REDUCCIÓN DE JORNADA. **MEDIDAS REGULADAS POR REAL DECRETO LEY 8/2020 DE 17 DE MARZO** **ART 6 (COVID-19).**

¿CUÁNDO TENGO DERECHO A UNA REDUCCIÓN DE JORNADA O A ADAPTAR MI HORARIO?

Las personas trabajadoras por cuenta ajena que acrediten deberes de cuidado respecto del cónyuge o pareja de hecho, así como respecto de los familiares por consanguinidad hasta el segundo grado de la persona trabajadora, tendrán derecho a acceder a la adaptación de su jornada y/o a la reducción de la misma en los términos previstos en el presente artículo, cuando concurren circunstancias excepcionales relacionadas con las actuaciones necesarias para evitar la transmisión comunitaria del COVID-19.

¿QUÉ SE CONSIDERA DEBER DE CUIDADO?

Se entenderá que concurren dichas circunstancias excepcionales cuando sea necesaria la presencia de la persona trabajadora para la atención de alguna de las personas indicadas en el apartado anterior que, por razones de edad, enfermedad o discapacidad, necesite de cuidado personal y directo como consecuencia directa del COVID-19. Asimismo, se considerará que concurren circunstancias excepcionales cuando existan decisiones adoptadas por las Autoridades gubernativas relacionadas con el COVID-19 que impliquen cierre de centros educativos o de cualquier otra naturaleza que dispensaran cuidado o atención a la persona necesitada de los mismos. También se considerará que concurren circunstancias excepcionales que requieren la presencia de la persona trabajadora, cuando la persona que hasta el momento se hubiera encargado del cuidado o asistencia directos de cónyuge o familiar hasta segundo grado de la persona trabajadora no pudiera seguir haciéndolo por causas justificadas relacionadas con el COVID-19.

¿QUIÉN PUEDE EJERCER ESTE DERECHO?

Es un derecho individual de cada uno de los progenitores o cuidadores. Debe partir del reparto corresponsable de las obligaciones de cuidado y de evitar la perpetuación de roles. Tiene que ser justificado, razonable y proporcionado en relación con la situación de la empresa, particularmente en el caso de que varias personas trabajadoras accedan al derecho en la misma empresa.

¿CÓMO SE CONCRETA EL HORARIO?

La concreción inicial corresponde a la persona trabajadora, tanto en su alcance como en su contenido. Tiene que estar justificada, ser razonable y proporcionada, y tener en cuenta las necesidades concretas de cuidado que debe dispensar la persona trabajadora. Estas necesidades tienen que estar debidamente acreditadas y se tendrán en cuenta también las necesidades de organización de la empresa. Empresa y persona trabajadora deberán hacer lo posible por llegar a un acuerdo.

¿QUÉ PUEDO MODIFICAR O ADAPTAR?

La modificación o la adaptación puede afectar tanto a la distribución del tiempo de trabajo como a cualquier otro aspecto de las condiciones de trabajo, dependiendo de las necesidades de cuidado del solicitante:

- Se puede solicitar cambio de turno.
- Modificar el horario.
- Flexibilizar la jornada.
- Cambiar de centro de trabajo o de funciones.
- Modificar la forma de prestación del trabajo, como por ejemplo hacerlo a distancia.

En definitiva, cualquier otro cambio de condiciones que estuviera disponible en la empresa o que pudiera implantarse de modo razonable y proporcionado, teniendo en cuenta el carácter excepcional y temporal que estará vinculado a la duración de la crisis sanitaria.

¿CÓMO ES EL PROCEDIMIENTO PARA IMPLANTAR LA MEDIDA Y COMUNICAR MI PROPUESTA?

La reducción de jornada especial deberá ser comunicada a la empresa con 24 horas de antelación, y podrá alcanzar el cien por cien de la jornada si resultara necesario. Ello no implica un cambio de naturaleza a efectos de aplicación de los derechos y garantías establecidos en el ordenamiento para la situación prevista en el artículo 37.6 (cuidado de menores de 12 años, personas con discapacidad y familiares hasta 2º grado) del Estatuto de los Trabajadores.

En caso de reducciones de jornada que lleguen al 100 %, el derecho de la persona trabajadora deberá estar justificado, y ser razonable y proporcionado en atención a la situación de la empresa.

En el supuesto establecido en el artículo 37.6, que se refiere al cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, no será necesario que el familiar que requiere atención y cuidado no desempeñe actividad retribuida.

- ¿La reducción especial de jornada implica descuento salarial?

Sí, las medidas excepcionales facilitan el proceso para atender al deber de cuidados, pero la reducción de jornada llevará aparejada la reducción salarial proporcional. Es decir, si la reducción de jornada es del 100%, no se percibirá salario durante esos días.

¿QUÉ OCURRE SI YA TENGO UNA REDUCCIÓN DE JORNADA POR HIJOS O FAMILIARES?

Si ya se tiene una adaptación de jornada por conciliación, una reducción de jornada por cuidado de hijos o familiares, o alguno de los derechos de conciliación previstos en el ordenamiento laboral, incluidos los establecidos en el propio artículo 37, se podrá renunciar temporalmente a él o se tendrá derecho a que se modifiquen los términos de su disfrute. Deben concurrir siempre las circunstancias excepcionales previstas en el apartado primero del artículo 6 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del covid-19.

La solicitud debe 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.

¿CÓMO LO SOLICITO EN LA EMPRESA?

No se ha establecido medidas concretas ni documentación a entregar por la premura de la situación, te aconsejamos que realices la petición mediante correo electrónico a RRHH de tú DT.

UGT, SIEMPRE CONTIGO.