



CIRCULAR INFORMATIVA – COVID-19

DERECHO DE LOS TRABAJADORES AL CAMBIO TEMPORAL Y EXCEPCIONAL DE ALGUNAS CONDICIONES DE TRABAJO

El Real Decreto-ley 8/2020 de 17 de marzo, de medidas extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19 [BOE 18-03-2020], en su Artículo 6 dispone el derecho individual que asiste a los trabajadores de las empresas y actividades que no hayan cesado con motivo del coronavirus, dice literalmente la norma a “adaptar su jornada de trabajo”, aunque de la lectura del texto normativo vemos que el derecho previsto puede afectar a otras condiciones laborales diferentes a la jornada de trabajo como se explicará a continuación) o a reducir la misma, siempre que:

- ➔ Acrediten deberes de cuidado respecto a su cónyuge, pareja de hecho o familiares por consanguinidad hasta el segundo grado.
- ➔ Concurran circunstancias excepcionales relacionadas con la evitación de la transmisión comunitaria del COVID-19, ésto es:
 - ➔ Necesidades de atención por el trabajador a alguna persona de las indicadas anteriormente que, por razones de edad, enfermedad o discapacidad, necesite de cuidado personal y directo como consecuencia directa del COVID-19.
 - ➔ 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.
 - ➔ Supuestos en los que 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.

DERECHO A LA ADAPTACIÓN DE LA JORNADA DE TRABAJO (Y DE OTRAS CONDICIONES DE TRABAJO)

Califica la norma a este derecho como una “prerrogativa” cuya concreción inicial corresponde a la persona trabajadora, tanto en su alcance como en su contenido, siempre y cuando esté justificada, sea razonable y proporcionada, teniendo en cuenta las necesidades concretas de cuidado que debe dispensar la persona



trabajadora, debidamente acreditadas, y las necesidades de organización de la empresa. Señala la previsión legal que empresa y trabajador deberán hacer lo posible por llegar a un acuerdo.

El derecho a la adaptación, según dispone la norma, podrá referirse a cualquiera de los siguientes aspectos:

- Cambio de turno.
- Alteración o flexibilización de horario.
- Jornada partida o continuada.
- Cambio de centro de trabajo.
- Cambio de funciones.
- Cambio en la forma de prestación del trabajo, incluyendo la prestación de trabajo a distancia.
- 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 temporal y excepcional de las medidas contempladas en la norma, que se limita al período excepcional de duración del COVID-19.

DERECHO A LA REDUCCIÓN ESPECIAL DE LA JORNADA DE TRABAJO

Este derecho especial se rige por lo dispuesto en el Artículo 37.6 y 37.7 ET –en los que se regula la guarda legal por cuidado directo de menor de 12 años, de persona con discapacidad o de familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo (no siendo exigible en este último supuesto que el familiar no desempeñe actividad retribuida)- resultando de aplicación el régimen y previsión legal en tales preceptos establecida, con las siguientes especialidades por razón de la situación excepcional COVID-19:

- La reducción deberá ser comunicada por el trabajador a la empresa con 24 horas de antelación, se entiende -aunque la norma no lo señala- a su fecha de efectos.
- La reducción podrá alcanzar hasta el 100% de la jornada, debiendo, en este caso, estar debidamente justificado, ser razonable y proporcionado en atención a la situación de la empresa.

NOTA COMÚN A AMBOS SUPUESTOS:

En el caso de que la persona trabajadora se encontrara disfrutando ya de una adaptación de su jornada por conciliación, o de reducción de jornada por cuidado de hijos o familiares, o de alguno de los derechos de conciliación previstos en el ordenamiento laboral, incluidos los establecidos en el propio artículo 37, podrá



renunciar temporalmente a él o tendrá derecho a que se modifiquen los términos de su disfrute, siempre que concurran las circunstancias excepcionales establecidas para estos supuestos excepcionales motivados por el COVID-19, debiendo la solicitud limitarse al período 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.

Para más info contactar con el Departamento Jurídico - Laboral de la CEL

OS RECORDAMOS QUE ESTAMOS DISPONIBLES EN:

Teléfono: 982 23 11 50

Email: sedecentral@cel.es

www.cel.es

<https://twitter.com/EmpresariosLugo>

<https://www.facebook.com/empresarioslugo/>

<https://co.linkedin.com/company/confederaci-n-de-empresarios-de-lugo-cel->

Actualizado a 24 de marzo de 2020