

SIOA₉₈



COVID-19

Adaptación del puesto de trabajo. Conciliación de la vida familiar y laboral. Medidas COVID 19

Contenido

Carácter preferente del trabajo a distancia.	2
Derecho de adaptación del horario y reducción de jornada.....	3

ADAPTACIÓN DEL PUESTO DE TRABAJO. CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL. MEDIDAS COVID 19

El [Real Decreto Ley 8/2020](#), de 18 de marzo, por el que se declara el estado de alarma para la gestión de la situación de crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19, establece medidas extraordinarias en relación a la adaptación de puesto de trabajo.

Hay que tener muy presente el carácter temporal y excepcional de las medidas contempladas en la norma, que se limita al período excepcional de duración del COVID-19, no crea ni consolida derecho alguno y tienen preferencia sobre cualquier decisión de extinción y/o suspensión de los contratos. Debe justificarse por parte de la persona que lo solicite de forma expresa, escrita y concreta.

No hay una obligación absoluta de la empresa para implantarlos, pero debe haber un buen motivo, plenamente justificado, para no hacerlo. Esto es, pueden ser un argumento por parte de los trabajadores para recurrir un ERTE/ERE con éxito y un motivo de sanción por parte de la ITSS por no implantar las medidas de seguridad al alcance.

Carácter preferente del trabajo a distancia

No supone la obligatoriedad del trabajador de pedirlo ni de la empresa de concederlo, el objetivo es minimizar el tránsito de personas y el contacto social, con la repercusión positiva que ello tiene en la sociedad en general y en el entorno laboral en particular, garantizando en lo posible que la actividad empresarial y que las relaciones de trabajo se reanuden con normalidad tras la situación de excepcionalidad sanitaria.

La empresa debe tener en cuenta que un contagio con aislamiento del entorno puede poner a toda la plantilla presencial en situación de baja por enfermedad, por lo que el trabajo a distancia preserva, cuando es posible, que se mantenga la capacidad laboral. Hay gran cantidad de centros de trabajo en los que no es posible, con la plantilla habitual, conservar la distancia de seguridad, cuanto menor densidad de trabajadores, mayor facilidad para conseguir ese objetivo. No es necesario que sea una prestación laboral a distancia el 100% de la jornada, caben adaptaciones parciales que palien el desplazamiento.

Se entiende que el trabajo a distancias es un sistema de organización que permite mantener la actividad por mecanismos alternativos, debiendo la empresa adoptar las medidas oportunas si ello es técnica y razonablemente posible y si el esfuerzo de adaptación necesario resulta proporcionado. Son medidas de valoración prioritaria frente a la cesación temporal o reducción de la actividad. Este puede ser un argumento de los trabajadores para oponerse a cualquier tipo de expediente de regulación de empleo, tanto al expediente en general como a la extensión del mismo.

Para facilitar el ejercicio de la modalidad de trabajo a distancia en aquellos sectores, empresas o puestos de trabajo en las que no estuviera prevista hasta el momento, se entenderá cumplida la obligación de efectuar la evaluación de riesgos, en los términos

previstos en el artículo 16 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, con carácter excepcional, a través de una autoevaluación realizada voluntariamente por la propia persona trabajadora.

Los trabajadores que soliciten este tipo de prestación laboral deben tener en cuenta que la empresa les facilita los medios (ya sea directos o compensando la utilización de medios propios, según se acuerde) y que tendrán que cumplir con su prestación en las mismas condiciones que cuando era presencial, salvo que se pacte una distribución horaria o trabajo por objetivos diferente.

Si el trabajo a distancia no es posible por las condiciones que tiene el trabajador en su domicilio (por falta de espacio, de conectividad, o de un entorno de tranquilidad mínimo para desempeñar el trabajo) pueden pedirse de forma combinada medidas de adaptación del horario y reducción de jornada.

Derecho de adaptación del horario y reducción de jornada

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, cuando concurren circunstancias excepcionales relacionadas con las actuaciones necesarias para evitar la transmisión comunitaria del COVID-19.

Se entiende que esas circunstancias excepcionales concurren cuando sea necesaria la presencia de la persona trabajadora para la atención de alguna de las personas a cargo que, por razones de edad, enfermedad o discapacidad, necesite de cuidado personal y directo como consecuencia directa del COVID-19.

Aquí el límite de los 12 años en hijos menores, habitual en las reducciones de jornada, no se contempla, ya que no se puede dejar a los menores solos en el domicilio, y es por ello que la norma considera que concurren circunstancias excepcionales en el mismo cierre de centros educativos o de cualquier otra naturaleza que dispensaran cuidado o atención a la persona necesitada de los mismos.

También se consideran circunstancias excepcionales que requieren la presencia de la persona trabajadora, cuando quien 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 (contagio, aislamiento, dificultades para el desplazamiento, atención a otros miembros de la familia).

El derecho es individual de cada uno de los progenitores o cuidadores, que debe tener como presupuesto el reparto corresponsable de las obligaciones de cuidado y la evitación de la perpetuación de roles. Los hombres pueden pedir esta adaptación en la misma medida que las mujeres. Debe ser justificada, razonable y proporcionado en relación con la situación de la empresa, particularmente en caso de que sean varias las personas trabajadoras que acceden al mismo en la misma empresa.

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, si bien la paralización de plazos procesales deja estas reclamaciones bastante en el aire de su ejecución (aunque no de una indemnización a posteriori). El ejercicio de estos derechos se considera ejercicio de derechos de conciliación a todos los efectos.

El derecho a la adaptación de la jornada por deberes de cuidado por circunstancias excepcionales relacionadas con el COVID-19 es 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. Empresa y persona trabajadora deberán hacer lo posible por llegar a un acuerdo.

La adaptación de la jornada puede referirse a la distribución del tiempo de trabajo o a cualquier otro aspecto de las condiciones de trabajo, cuya alteración o ajuste permita que la persona trabajadora pueda dispensar la atención y cuidado. A título enunciativo la norma menciona el 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, (ahí vuelve a jugar un papel la prestación de trabajo a distancia), o en cualquier otro cambio de condiciones que estuviera disponible en la empresa o que pudiera implantarse de modo razonable y proporcionado.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a una reducción especial de la jornada de trabajo en las situaciones previstas en el artículo 37.6, del Estatuto de los Trabajadores, cuando concurren las circunstancias excepcionales justificadas relacionadas con el COVID19, con la reducción proporcional de su salario. Esta reducción especial se regirá por lo establecido en los [artículos 37.6 y 37.7](#) del Estatuto de los Trabajadores así como por el resto de normas que los completan, con algunas especialidades:

- La reducción de jornada especial debe ser comunicada a la empresa con 24 horas de antelación, y **podrá alcanzar el 100% de la jornada** si resultara necesario, sin que se considere una excedencia. En caso de reducciones de jornada que lleguen al 100 % el derecho debe estar justificado y ser razonable y proporcionado en atención a la situación de la empresa. No será necesario que el familiar que requiere atención y cuidado no desempeñe actividad retribuida cuando se trata de mayores de edad
- Si 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, **puede renunciar temporalmente a él** o tendrá derecho a que se **modifiquen los términos** de su disfrute **siempre que concurren las circunstancias excepcionales**, 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.