

Medidas reguladas por decreto para la reducción de jornada por el deber de cuidados durante la crisis del Coronavirus covid-19

El Real Decreto aprobado en Consejo de Ministros el 17 de marzo sobre medidas urgentes para aplicar durante la crisis por el coronavirus incluye cambios laborales que tendrán vigencia únicamente durante la situación extraordinaria. Es importante reseñar que el decreto **no vincula el período de vigencia al estado de alarma**, sino a un período de tiempo más indeterminado, como es la situación extraordinaria derivada de la crisis sanitaria por el coronavirus covid-19. Será necesario precisar el inicio y vincular el fin a un hecho concreto. El deber de cuidado, ya se había visto afectado cuando se ordenó el cese de las clases, antes del inicio del estado de alarma.

¿Cuándo tengo derecho a una reducción de jornada o a adaptar mi horario?

Tendrás derecho a una reducción de jornada cuando se acrediten deberes de cuidado del cónyuge o pareja de hecho, o de los familiares por consanguinidad, hasta el segundo grado de la persona trabajadora (padres, hijos, suegros, yernos, nueras, abuelos, nietos, hermanos y cuñados).

¿Qué se considera deber de cuidado?

El deber de cuidado existe cuando sea necesaria la presencia de la persona trabajadora para atender a alguna de las personas indicadas en el apartado anterior. Esta atención puede ser requerida por razones de edad, enfermedad o discapacidad, o cuando necesite un cuidado personal como consecuencia directa del covid-19.

También se considerará que existe deber de cuidado cuando, debido a la decisión de las autoridades, se hayan **cerrado centros educativos, centros de día** o de cualquier otra naturaleza que dispensasen cuidado o atención a la persona necesitada de los mismos.

¿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. Desde USO reiteramos que esto supone una marginación de las familias afectadas por el cierre de colegios, ya que sufrirán un impacto económico no recuperable.

¿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.