



COVID-19 PAQUETE DE MEDIDAS ECONÓMICAS

CONCILIACION LABORAL DEL TRABAJO POR CUENTA AJENA

El Real Decreto 8/2020 da especial cobertura a la conciliación de la vida familiar con el objetivo de evitar la aplicación de sanciones por falta de asistencia de la persona trabajadora al trabajo ante la necesidad de atender al cuidado de personas a su cargo, multiplicadas en la situación actual ante el cierre de diversos establecimientos públicos o concertados, como centros escolares, residencias de mayores o centros de día.

Cabe recordar que, aunque recientemente se ha derogado el artículo 52 del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, la falta de asistencia injustificada es causa de despido disciplinario, conforme al artículo 54.1 de dicho cuerpo legal.

Por dicho motivo, se han configurado una serie de garantías necesarias para la protección de las personas trabajadoras.

DERECHO DE ADAPTACIÓN Y AUSENCIA DEL PUESTO DE TRABAJO

Adaptación de jornada:

Con el fin de evitar la transmisión del COVID-19 o por causas relacionadas con el mismo, o debido al cierre de centros educativos o de cualquier otra naturaleza, los trabajadores 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.

Es un derecho individual de cada uno de los progenitores o cuidadores, que tiene que justificarlo. La empresa y el trabajador deberán de llegar a un acuerdo para adaptarse a la situación pudiendo ser: distribución del tiempo de trabajo, cambio de turno, alteración de horario y horario flexible, jornada partida o continuada, cambio de centro de trabajo, cambio de funciones o cambio en la forma de prestación del trabajo, incluyendo la prestación de trabajo a distancia, en definitiva, cualquier cambio que permita la adaptación del trabajador a esta situación temporal.

Empresa y persona trabajadora deberán hacer lo posible por llegar a un acuerdo.

Reducción de jornada:

Las personas trabajadoras tendrán derecho a una reducción especial de la jornada de trabajo cuando concurra las circunstancias excepcionales descritas en el punto anterior, con reducción proporcional de su salario.

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, siempre que sea justificado y razonable y proporcionado en atención a la situación de la empresa.

Así mismo, quien ya tuviera concedido esta reducción podrá anularla o cambiar los términos de la misma temporalmente durante esta situación.