

El Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, lanza medidas urgentes y extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19

Con fecha de 18 de marzo de 2020, se ha publicado en el BOE el Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes y extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19. La norma entra en vigor el mismo día de su publicación y extiende su vigencia por un mes, previendo la posibilidad de prórroga.

En dicha normativa se prevé lo siguiente:

Adaptación del horario y reducción de jornada:

Los trabajadores 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 hasta el 100 % cuando concurren circunstancias excepcionales relacionadas con las actuaciones necesarias para evitar la transmisión comunitaria del COVID-19.

Se entenderá que concurren dichas circunstancias cuando sea necesaria la presencia de la persona trabajadora para la atención de alguna de las personas indicadas 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 y cuando concurren las 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.

Se trata de un derecho 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, debiendo ser justificado, 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.

La concreción inicial corresponde a la persona trabajadora, tanto en su alcance (puede solicitarse hasta 100 % de la reducción de jornada) 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.

El derecho a la adaptación de la jornada podrá referirse a la distribución del tiempo de trabajo o a cualquier otro aspecto de las condiciones de trabajo, pudiendo consistir en 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, incluyendo la prestación de trabajo a distancia, o en cualquier otro razonable y proporcionado, teniendo en cuenta el carácter temporal y excepcional.

Cuando se trate de una reducción especial de la jornada, se aplicarán garantías, beneficios, o especificaciones actualmente previstos además de las siguientes especialidades:

(i) Deberá ser comunicada con 24 horas de antelación.

(ii) Podrá alcanzar el cien por cien de la jornada si resultara necesario (en este caso se especifica que deberá estar justificado y ser razonable y proporcionado en atención a la situación de la empresa).

(iii) En el supuesto de cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, no será necesario que el familiar que requiere atención y cuidado no desempeñe actividad retribuida.

Las medidas extraordinarias en el ámbito laboral estarán sujetas al compromiso de la empresa de mantener el empleo durante el plazo de seis meses desde la fecha de reanudación de la actividad.