



Conciliación de vida Familiar y Laboral

CORONAVIRUS

Marzo 2020

ADAPTACIÓN DE JORNADA (I)

(art. 34.8 ET)

Las actuales recomendaciones de las autoridades sanitarias en materia educativa y/o cuidado de personas mayores con ocasión del coronavirus, ¿podrían constituir justificación razonable para solicitar la adaptación de jornada prevista en el art. 34.8 ET?

Sí. En la medida en que dichas recomendaciones pueden afectar al derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, estas podrían solicitar por tal motivo la adaptación de jornada prevista en el art. 34.8 del Estatuto de los Trabajadores.

En este sentido, ¿la adaptación de jornada ha de referir en todo caso a hija/os menores de 12 años o puede solicitarse en relación con el cuidado de otras personas distintas?

La adaptación de jornada por tal motivo puede referir tanto a hija/os menores de 12 años como a mayores de dicha edad. A su vez, la adaptación de la jornada de trabajo puede referir también a personas mayores, personas dependientes o, en definitiva, personas que necesiten de los cuidados de las personas trabajadoras.

Entonces, ¿las personas trabajadoras tendrían derecho adaptar en todo caso su jornada de trabajo por tal motivo?

No exactamente. La adaptación de jornada de trabajo puede solicitarse y, en tal caso, negociarse con la empresa, pero no puede imponerse a esta última en todo caso. A tal efecto, han de ponderarse las necesidades de conciliación de la persona trabajadora con las necesidades organizativas de la empresa. Todo ello dentro de un proceso de negociación previsto en el propio art. 34.8 del Estatuto de los Trabajadores.

ADAPTACIÓN DE JORNADA (II) (art. 34.8 ET)

De plantearse su solicitud por parte de la persona trabajadora, ¿en qué podría consistir la adaptación de la jornada de trabajo?

La adaptación de la jornada de trabajo por esta vía podría consistir en muy diversas medidas según las necesidades (conciliatorias) de las personas trabajadoras y (organizativas) de las empresas. Por ejemplo, las que a continuación se indican: adaptaciones horario, horario continuado/partido, horarios flexibles/intensivos, reducciones jornada, distribuciones irregulares de jornada, cambio turnos, trabajo a tiempo completo/parcial, trabajo presencial/semipresencial/distancia, descansos/permisos, permutas entre trabajadores, novaciones contractuales, etc. La adaptación de la jornada de trabajo solicitada puede consistir, incluso, en la aplicación de varias de las medidas previstas a la vez. Y, por supuesto, puede limitarse al tiempo estrictamente necesario.

En su caso, ¿la adaptación de jornada puede resultar compatible con otras medidas de conciliación que respondan a idéntico motivo?

Sí. La adaptación de jornada de trabajo por esta vía puede resultar compatible (de forma sucesiva o simultánea) con otras medidas de conciliación que puedan adoptarse con ocasión del coronavirus (por ejemplo, permisos de trabajo específicos, suspensiones del contrato de trabajo, reducciones de jornada, etc.). En este sentido unas medidas no son preferentes respecto de las otras.

En su caso, ¿pueden solicitar por la misma causa la adaptación de jornada los dos miembros de una misma pareja?

Sí. La adaptación de jornada prevista en el art. 34.8 del Estatuto de los Trabajadores es un derecho individual de cada persona trabajadora (hombre o mujer), no hallándose condicionada a lo que pueda hacer el otro miembro de la pareja. De hecho, ambas personas pueden solicitar la adaptación de su jornada de forma simultánea; incluso, aun cuando el motivo último de cada solicitud sea el mismo.

ADAPTACIÓN DE JORNADA (III) (art. 34.8 ET)

En su caso, ¿pueden solicitar la adaptación de jornada las personas contratadas a tiempo parcial o con contrato de duración determinada?

Sí. La adaptación de jornada prevista en el art. 34.8 del Estatuto de los Trabajadores actúa con independencia de que el contrato de trabajo lo sea a tiempo completo o parcial, de carácter temporal o indefinido. En todo caso, recuérdese, se trata de un derecho de las personas trabajadoras a “solicitar” y “negociar” una determinada adaptación de jornada, que no a “imponer” dicha adaptación a la empresa

Desde el momento en que resulte efectiva la suspensión de las clases y/o el cierre temporal de los centros de personas mayores, ¿existe un plazo concreto para solicitar la adaptación de la jornada de trabajo?

No. La adaptación de la jornada de trabajo puede solicitarse en cualquier momento en el que exista la necesidad de cuidado acreditada por la persona trabajadora. Por el contrario, existiendo efectivamente dicha necesidad no resulta obligado para la persona trabajadora solicitar la adaptación de la jornada si no lo estima oportuno.

Solicitada una adaptación de la jornada de trabajo con ocasión de las necesidades conciliatorias derivadas del coronavirus, ¿es necesario agotar algún plazo de negociación con la empresa?

Aunque el art. 34.8 del Estatuto de los Trabajadores contempla un máximo de 30 días a contar desde la solicitud para llegar a un acuerdo al respecto, nada impide que dicho acuerdo se adopte con la empresa en un tiempo menor; incluso inmediato, caso de existir conformidad empresarial. De hecho, si las necesidades organizativas de la empresa lo permiten, sería lo recomendable cuando la causa que motiva la solicitud deriva de las medidas impuestas por las autoridades sanitarias.

ADAPTACIÓN DE JORNADA (IV) (art. 34.8 ET)

Caso de concederse, ¿qué efectos se derivarían de la adaptación de la jornada de trabajo?

Dependiendo de la adaptación de la jornada de trabajo reconocida, así serán los efectos de la misma. Siendo muy diversas las hipótesis posibles al respecto, no necesariamente la adaptación de jornada de trabajo tiene que implicar una reducción del salario de la persona trabajadora. En su caso, si se optara por una reducción de la jornada (a diferencia de la reducción de jornada por guarda legal) esta no tendría por qué referir necesariamente a la jornada diaria de trabajo, siendo admisibles otros tipos de reducciones de jornadas (por ejemplo, de solo unos días, de solo unas horas algún día, etc.).

Caso de concederse, ¿la modificación de la jornada de trabajo solicitada es definitiva o puede revertirse?

La adaptación de la jornada de trabajo dependerá, en último término, de la solicitud efectuada por la persona trabajadora. En este sentido, si el motivo que la justifica son las necesidades conciliatorias derivadas de las medidas adoptadas por las autoridades sanitarias con ocasión del coronavirus, lo suyo sería que una vez desaparecidas estas últimas se volviese a la situación anterior.

PERMISOS RETRIBUIDOS (I)

(art. 37.3 ET)

Desde un punto de vista legal, ¿existe algún permiso retribuido específico derivado de la suspensión de las clases y/o cierre temporal de las residencias de personas mayores con ocasión del coronavirus?

El Estatuto de los Trabajadores no contempla un permiso específico por tal motivo.

Desde un punto de vista convencional, ¿existe algún permiso retribuido por tal concepto?

Por razones obvias, no es probable que los convenios colectivos ya pactados contemplen permisos específicos por tan particular motivo. Ello no obstante, es posible que contemplen permisos retribuidos de carácter genérico (por ejemplo, bolsas de horas) hacia los que poder reconducir las necesidades generadas al respecto. Si así sucede, habrá de estarse a lo previsto en la negociación colectiva.

¿Es posible reconducir la situación a alguno de los permisos legal y/o convencionalmente existentes?

A salvo de lo que pudiera establecer la negociación colectiva o el pacto individual, ello será posible únicamente en los supuestos en los que concurra el hecho causante que dé lugar al permiso retribuido de que se trate. Por ejemplo, fallecimiento, enfermedad grave, hospitalización, intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, etc.

A estos efectos, ¿cabría considerar como enfermedad grave una situación de reconocimiento por coronavirus?

Teniendo en cuenta las medidas adoptadas por las autoridades sanitarias competentes en el momento de redactarse este documento, la confirmación de una situación de reconocimiento de coronavirus podría equipararse a un supuesto de enfermedad grave.

PERMISOS RETRIBUIDOS (II)

(art. 37.3 ET)

A estos efectos, ¿cabría equiparar a hospitalización una situación de aislamiento preventivo domiciliario (o de otro tipo) impuesto por las autoridades sanitarias por coronavirus?

Teniendo en cuenta que por parte de las autoridades sanitarias se están imponiendo situaciones de aislamiento preventivo domiciliario (o de otro tipo), en la medida en que las mismas exigirán de cuidados similares tales situaciones podrían equipararse a supuestos de hospitalización y/o reposo domiciliario derivado de hospitalización.

¿Resulta posible pactar permisos de trabajo específicos con ocasión del coronavirus?

Sí. Ya sea mediante acuerdo individual o colectivo es posible pactar este tipo de permisos específicos. Tanto con carácter retribuido como con carácter no retribuido.

REDUCCIÓN DE JORNADA

(art. 37.6 ET)

Las actuales recomendaciones de las autoridades sanitarias en materia educativa con ocasión del coronavirus, ¿podrían justificar una reducción de jornada por guarda legal para atender al cuidado de la/os hija/os y/o personas con discapacidad?

Sí. Muy especialmente cuando se trate del cuidado de menores de doce años (o la edad superior que por convenio colectivo se establezca) o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida.

Dichas recomendaciones en materia de personas mayores y/o dependientes, ¿podrían justificar una reducción de jornada para atender a su cuidado?

Sí. Especialmente si se trata del cuidado directo de familiares próximos que por razones de la edad y/o de la enfermedad no puedan valerse por sí mismos y no desempeñen actividades retribuidas.

En su caso, ¿cómo opera dicha reducción de jornada y cuáles son sus efectos principales?

Dicha reducción de jornada habrá de operar en los términos fijados en el art. 37.6 y 7 del Estatuto de los Trabajadores. En este sentido, la reducción de jornada por esta vía ha de afectar a la jornada de trabajo diaria, con disminución proporcional del salario de la persona trabajadora entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

¿Puede imponerse a la empresa este derecho?

De concurrir motivos que lo justifiquen, puede imponerse a la empresa el derecho a la reducción de la jornada en los términos previstos por el art. 37.6 y 7 del Estatuto de los Trabajadores. Cuestión distinta es su ejercicio ya que la concreción horaria de la reducción de jornada solicitada puede ser objeto de discrepancia con el empresario.

SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

(art. 45.1 a ET)

¿En qué causas de suspensión del contrato de trabajo cabría reconducir las necesidades conciliatorias derivadas de las medidas adoptadas por las autoridades sanitarias con ocasión del coronavirus?

Desde el exclusivo punto de vista de las necesidades conciliatorias de las personas trabajadoras y al margen de las excedencias (u otros tipos de suspensión del contrato de trabajo), las actuales circunstancias podrían reconducirse a través de la suspensión del contrato de trabajo por mutuo acuerdo de las partes. En este sentido, las mismas tiene la facultad de pactar la suspensión del contrato de trabajo en los términos que estimen oportunos.

¿Qué efecto principal se derivaría de la suspensión del contrato de trabajo por mutuo acuerdo?

A salvo de que las partes dispusieran expresamente otra cosa, el efecto principal de la suspensión del contrato de trabajo por mutuo acuerdo sería la cesación de las obligaciones recíprocas de trabajar y retribuir, si bien se garantizaría a la persona trabajadora la reserva del puesto de trabajo.

EXCEDENCIAS

(art. 46.2. y 3 ET)

¿Qué supuesto de excedencia podría solicitarse con ocasión de las medidas adoptadas por las autoridades sanitarias con ocasión del coronavirus?

Sin perjuicio de la excedencia por cuidado de menores de tres años, las personas trabajadoras podrían solicitar por tal motivo la excedencia por cuidado de familiares que por razones de la edad, la discapacidad o la enfermedad no puedan valerse por sí mismos y no desempeñen actividad retribuida. Dicha excedencia refiere, por supuesto, a descendientes de las personas trabajadoras pero también a sus ascendientes.

¿Qué efecto principal se derivaría de este tipo de excedencia?

A salvo de que las partes dispusieran expresamente otra cosa, el efecto principal de este tipo de excedencias sería la cesación de las obligaciones recíprocas de trabajar y retribuir, si bien se garantizaría a la persona trabajadora la reserva del puesto de trabajo.

Si se opta por este tipo de excedencia, ¿haría falta solicitar un determinado período mínimo?

No. Al igual que la suspensión del contrato de trabajo por mutuo acuerdo, la excedencia puede solicitarse por el tiempo que se considere oportuno.

OTRAS POSIBLES MEDIDAS

En su caso, ¿cabría considerar al coronavirus una enfermedad grave de las que dan lugar a la reducción de jornada de menores hospitalizados?

A los efectos de solicitar la reducción de jornada por enfermedad grave de menores hospitalizados prevista en el art. 37.6 del Estatuto de los Trabajadores (y su correspondiente prestación pública) cabría considerar como tal al coronavirus. En este sentido, el apartado XV del Anexo del RD 1148/2011, de 29 de julio, considera como enfermedad grave "109. Bis. Cualquier otra enfermedad infecciosa grave que, por indicación expresa facultativa, como en las anteriores, precise de cuidados permanentes en régimen de ingreso hospitalario u hospitalización a domicilio".

¿Podemos ayudarte?



Guillermo Barrios
Of Counsel área Laboral

guillermo.barrios@cecamagan.com



Ana Gómez
Socia área Laboral

agomez@cecamagan.com



CECA MAGÁN

ABOGADOS

MADRID

C/ Velázquez 150
28002 - Madrid

+34 91 345 48 25

BARCELONA

Avda. Diagonal 361 Ppal 2º
08037 - Barcelona

+34 93 487 60 50

TENERIFE

Avda. Francisco La Roche 19 2º
38001 - Sta Cruz de Tenerife

+34 92 257 47 84

#EstiloCeca