

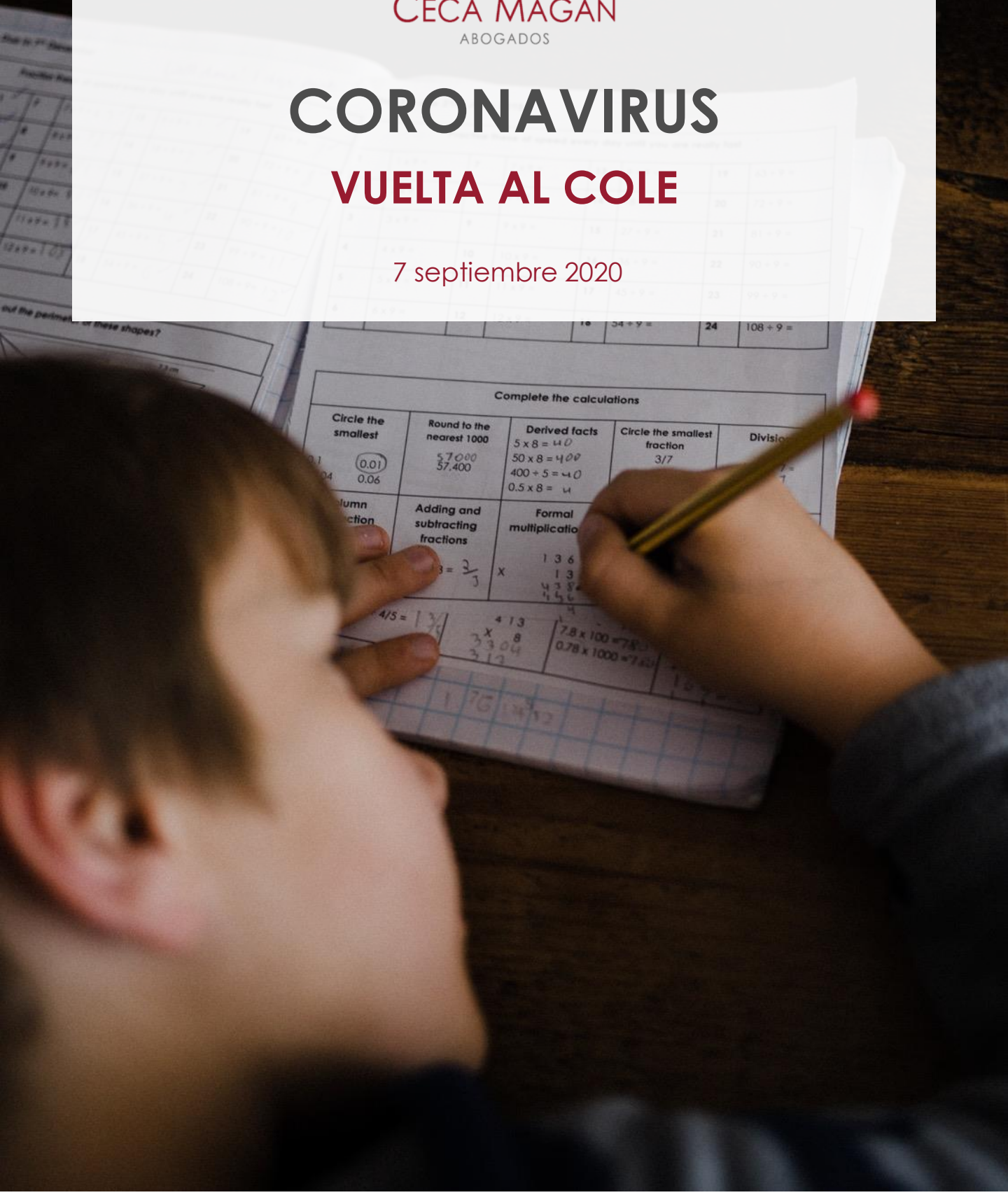


CECA MAGÁN  
ABOGADOS

# CORONAVIRUS

## VUELTA AL COLE

7 septiembre 2020



Con la llegada del nuevo curso escolar muchos son los interrogantes que se nos presentan a las personas trabajadoras y empresas. Sobre todo, en relación con la nada descartable posibilidad de que los niños deban ausentarse temporalmente del colegio: **¿existen permisos específicos si los hijos no pudieran asistir al colegio?** ¿cabe solicitar una baja médica por tal motivo? ¿tengo derecho a teletrabajar? entre otras.

De buena parte de dichos interrogantes se da cuenta en la presente Guía elaborada por nuestro equipo laboral.



#DerechoLaboralalEstiloCeca

*#EstiloCeca*

### **1. La imposibilidad de que los hijos acudan al colegio como consecuencia de la crisis sanitaria COVID-19, ¿es causa de baja médica?**

**No.** La imposibilidad de que los hijos puedan acudir al colegio como consecuencia de la crisis sanitaria COVID-19 no es causa de baja médica para la persona trabajadora.

### **2. Entonces, ¿cuándo podría causarse baja médica por tal concepto?**

**Cuando el menor dé positivo a la COVID-19** y sus progenitores funcionarios o trabajadores por cuenta ajena o propia deban permanecer en situación de aislamiento preventivo. Todo ello de conformidad con lo dispuesto en los artículos 5 del RD Ley 6/2020, de 10 de marzo y 11 del RD Ley 7/2020, de 12 de marzo.

### **3. ¿Y si es el menor el que tiene que realizar un aislamiento preventivo y, por tanto, no puede acudir al colegio?**

En tal supuesto, a salvo de nuevas reformas legislativas los progenitores funcionarios o trabajadores por cuenta ajena o propia no se encontrarán en situación de baja médica. Dicha baja procederá, sin embargo, si en tal situación el menor da positivo a la enfermedad COVID-19, en cuyo caso los progenitores trabajadores pasarían a situación de aislamiento preventivo.



#### 4. ¿Existe un permiso de trabajo específico para cuando los hijos no pueden acudir al colegio?

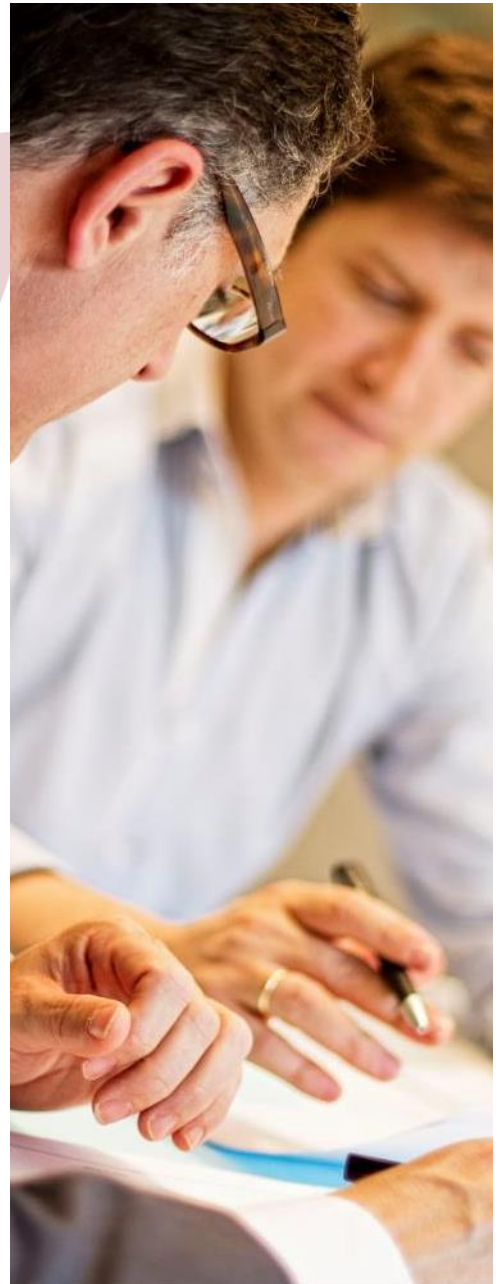
**No.** Sin perjuicio de lo que al respecto pudiera establecer el convenio colectivo de aplicación o acordar las partes (así como de lo que en cada supuesto concreto pueda judicialmente entenderse por “deber inexcusable de carácter público y personal”), no existe como tal un permiso de trabajo específico cuando los hijos no pueden acudir al colegio. Incluso en la actual situación de crisis sanitaria COVID-19.

#### 5. A tal efecto y con ocasión de la actual situación de crisis sanitaria, ¿se ha aprobado un permiso retribuido recuperable?

**No.** A salvo de futuras reformas legislativas o de lo que convencional o contractualmente pudiera establecerse al respecto, no se ha aprobado un permiso retribuido recuperable para atender a los hijos cuando estos no puedan acudir al colegio con ocasión de la crisis sanitaria COVID-19.

#### 6. ¿Existe alguna otra previsión específica en materia de conciliación de la vida laboral y familiar con ocasión de la vuelta al colegio en el actual marco de crisis sanitaria COVID-19?

**No.** A salvo de futuras reformas legislativas, a tal efecto las personas trabajadoras habrán de acudir a los **mecanismos ordinarios y extraordinarios COVID-19** previstos en nuestro ordenamiento jurídico laboral para la conciliación de su vida familiar y laboral.



## **7. ¿De qué mecanismos ordinarios de conciliación estaríamos hablando?**

Según las circunstancias concurrentes en cada supuesto, las personas trabajadoras pueden acudir a los mecanismos ordinarios de conciliación de la vida laboral y familiar previstos en el ordenamiento jurídico laboral: entre otros, por ejemplo, trabajo a distancia (art. 13 ET), adaptación de la jornada de trabajo (art. 34.8 ET), permisos de trabajo (art. 37.3 ET), reducciones de jornada (art. 37.6 y 7 ET), suspensiones del contrato de trabajo (art. 45 ET), excedencias (art. 46.3 ET), etc.

## **8. ¿Cómo operan estos mecanismos?**

En los términos previstos en su respectiva legislación laboral específica.

## **9. ¿De qué mecanismos extraordinarios COVID-19 estaríamos hablando?**

Según las circunstancias concurrentes en cada supuesto, fundamentalmente de la preferencia del teletrabajo (art. 5 RD Ley 8/2020) y del Plan MECUIDA (art. 6 RD Ley 8/2020).



## 10. En el supuesto de tener que teletrabajar ante la imposibilidad de acudir al colegio los hijos, ¿podría la persona trabajadora imponer el teletrabajo a la empresa?

**No.** Ni en su regulación ordinaria (art. 13 ET) ni en su regulación extraordinaria (art. 5 RD Ley 8/2020), el teletrabajo puede imponerse a la empresa. Ello no obstante, el teletrabajo sí puede ser una opción a tener en cuenta con ocasión de la solicitud de adaptación de jornada; ya sea por la vía ordinaria (art. 34.8 ET), ya sea por la vía extraordinaria COVID-19 que constituye el Plan MECUIDA (art. 6 RD Ley 8/2020).



## 11. En tales supuestos, ¿puede acudirse al Plan MECUIDA?

**Sí.** Siempre que concurren circunstancias excepcionales derivadas de la situación de crisis sanitaria COVID-19 y se acredite la necesidad de cuidado directo y personal del menor, la persona trabajadora puede acudir a las adaptaciones o reducciones especiales de la jornada de trabajo contempladas en el **Plan MECUIDA**. Lo que incluiría la posibilidad de teletrabajar.

De hecho, de forma expresa se contemplan como circunstancias excepcionales a tal efecto las tres siguientes:

- a. Cuando sea necesaria la presencia de la persona trabajadora para la atención de las personas indicadas que, por razones de edad, enfermedad o discapacidad, necesiten de cuidado personal y directo como consecuencia directa del COVID-19.
- b. Cuando existan decisiones adoptadas por las autoridades gubernativas (nacionales o autonómicas) 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.
- c. Cuando la persona que hasta el momento se hubiera encargado del cuidado o asistencia directos de las personas indicadas no pudiera seguir haciéndolo por causas justificadas relacionadas con el COVID-19.

## 12. ¿Pueden acogerse a dicho Plan las personas que trabajan por cuenta propia?

**No.** Desde el punto de vista subjetivo y a salvo de posibles reformas legislativas, dicho Plan no resulta extensible a quienes trabajan por cuenta propia. Por tanto, únicamente será de aplicación a las personas trabajadoras por cuenta ajena.

## 13. ¿Pueden acogerse a dicho Plan las personas que trabajan en régimen funcional?

**No.** Por cuanto ahora interesa el funcionariado público queda fuera, asimismo, del ámbito subjetivo del Plan MECUIDA debiendo regirse a tal efecto por su normativa específica. Adviértase, sin embargo, que, a diferencia de las personas trabajadoras por cuenta ajena, este personal dispone ya de un permiso *“Por tiempo indispensable ... por deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral”* [art. 48 j) Estatuto Básico del Empleado Público]. Entre estos deberes cabría incluir la posibilidad de que los menores no puedan acudir al colegio con ocasión de la crisis sanitaria COVID-19.



## 14. A los efectos de la adaptación de jornada de trabajo prevista en el Plan MECUIDA, ¿se aplica algún límite de edad del menor que no puede acudir al colegio?

**No.** La adaptación de jornada contemplada en el Plan MECUIDA no establece límite de edad alguno.

### **15. A los efectos de la adaptación de jornada de trabajo prevista en el Plan MECUIDA, ¿qué medidas se pueden solicitar cuando el menor no puede acudir al colegio?**

Entre otras muchas medidas y siempre que estén justificadas en los términos previstos en el artículo 6 del RD Ley 8/2020, se pueden solicitar por esta vía las siguientes medidas:

- Alteración de horario
- Cambio de turno
- Cambio de centro de trabajo
- Cambio en la forma de prestación del trabajo (incluido el teletrabajo).
- Horario flexible
- Jornada partida o continuada

### **16. A los efectos de la reducción especial de jornada de trabajo prevista en el Plan MECUIDA, ¿se contempla algún tipo de retribución o prestación de la Seguridad Social?**

**No.** La reducción especial de la jornada de trabajo derivada del Plan MECUIDA conllevará la correspondiente disminución de salario en proporción a la jornada de trabajo reducida.

### **17. El acudimiento al Plan MECUIDA en estos supuestos, ¿podría constituir un derecho subjetivo perfecto?**

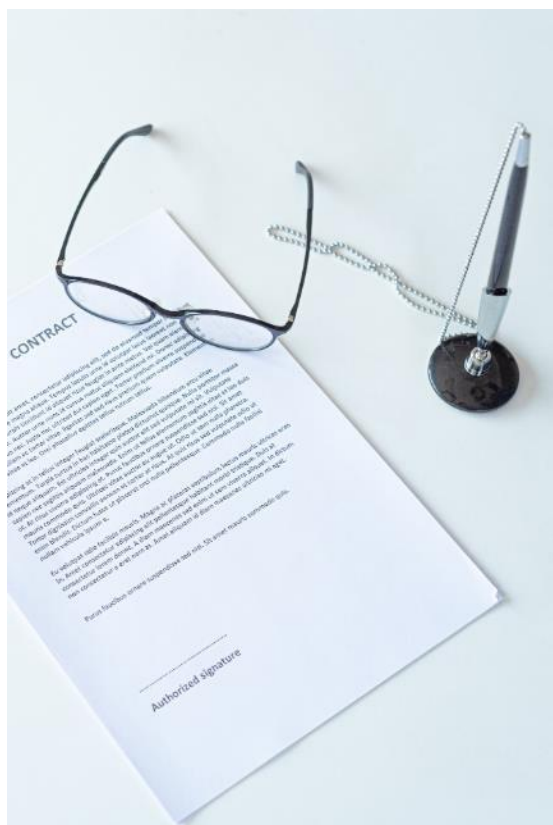
Probablemente sí. A diferencia de lo previsto en materia de adaptación de la jornada de trabajo por motivos de conciliación prevista en el artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores, el artículo 6.1 del RD Ley 8/2020 contempla de forma expresa "el derecho a acceder a la adaptación de su jornada y/o a la reducción de la misma". Acceso que, si bien habrá de producirse en los términos previstos en dicho precepto, parecería contemplar una especie de derecho subjetivo perfecto en favor de las personas trabajadoras interesadas al que no podría negarse (aunque sí a los términos de su ejercicio) la empresa afectada ni por el que se les podría sancionar y/o despedir.

Al remitirse directamente al artículo 37.6 y 7 del Estatuto de los Trabajadores, ello parecería ser especialmente así en los supuestos de reducción especial de la jornada de trabajo con ocasión de la crisis sanitaria provocada por la COVID-19.



## 18. De acudirse al Plan MECUIDA en estos casos, ¿tienen que solicitar la medida ambos progenitores o solo uno?

Al tratarse de un derecho individual, no es obligatorio solicitar la medida de que se trate por ambos progenitores, pudiendo solicitarla tan solo uno de ellos. De solicitarla los dos, los mismos pueden hacerlo de forma simultánea o sucesiva.



## 19. ¿Podría la empresa negarse de manera injustificada a la aplicación del Plan MECUIDA en estos casos?

**No.** Es más, de producirse, la negativa de la empresa habrá de justificarse por necesidades organizativas, no pareciendo que pueda discutirse el derecho a estas medidas sino tan solo su ejercicio en los términos solicitados por la persona trabajadora. Por descontado, la negativa empresarial sin justificación alguna al disfrute del derecho solicitado habrá de entenderse como no válida.

## 20. En todo caso, ¿ha de justificarse el derecho solicitado?

**Sí.** El derecho solicitado por la persona trabajadora de que se trate ha de ser justificado, razonable y proporcionado en relación con la situación de la empresa (art. 6.1 del RD Ley 8/2020).

Dado que nada indica la norma, parece que a efectos de justificación serían admisibles cualesquiera medios de prueba admitidos en derecho. Ello no obstante, la razonabilidad y proporcionalidad de la solicitud efectuada es cuestión que, en último término, depende de muy diversas hipótesis concurrentes. Tanto por referencia a las necesidades conciliatorias de la propia persona trabajadora (y de la persona destinataria de los cuidados) como a las organizativas de la empresa.

## 21. ¿Hasta cuándo se puede solicitar el Plan MECUIDA?

A salvo de nuevas prórrogas legales y sobre la base de una interpretación extensiva de lo establecido en la disposición final décima del RD Ley 8/2020 en relación con el artículo 15 del RD Ley 15/2020, de 21 de abril, el Plan MECUIDA se hallaría vigente **hasta el 21 de septiembre de 2020**.



## 22. ¿Qué ocurre si existen discrepancias entre las partes?

Si así sucede, para la resolución de las discrepancias que pudieran surgir al respecto **deberá acudir al orden social de la jurisdicción** a través del procedimiento especial previsto en el artículo 139 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social (art. 6.1 del RD Ley 8/2020).



## ¿Podemos ayudarte?



**Enrique Ceca**  
Socio del área Laboral

[enceca@cecamagan.com](mailto:enceca@cecamagan.com)



**Jorge Sarazá**  
Socio del área Laboral

[jsaraza@cecamagan.com](mailto:jsaraza@cecamagan.com)



**Ana Gómez**  
Socia del área Laboral

[agomez@cecamagan.com](mailto:agomez@cecamagan.com)



**Guillermo Barrios**  
Of Counsel área Laboral

[guillermo.barrios@cecamagan.com](mailto:guillermo.barrios@cecamagan.com)



Le recordamos, que todas las cuestiones del presente documento son de carácter informativo.

Para ampliar información y contratar nuestros servicios, por favor contacte con nuestros profesionales

[\*\*info@cecamagan.com\*\*](mailto:info@cecamagan.com)



# CECA MAGÁN

ABOGADOS

*#EstiloCeca*



## Barcelona

**(+34) 93 487 60 50**

Avd. Diagonal 361  
Ppal. 2º

08037

Barcelona



## Madrid

**(+34) 91 345 48 25**

C/Velázquez 150

28002

Madrid



## Tenerife

**(+34) 92 257 47 84**

Avd. Francisco La  
Roche 19 2º

38001

Sta. Cruz de Tenerife

CHAMBERS  
EUROPE

THE  
LEGAL  
500

Best Lawyers  
THE WORLD'S PREMIER GUIDE



LEADERS LEAGUE