



CESHA

COORDINADORA

INFORMACIÓN ACTUALIZADA

26 / MARZO / 2020

DERECHOS Y MEDIDAS DE CONCILIACIÓN FAMILIAR Y LABORAL

Riesgo grave e inminente

En algunas empresas o puestos de trabajo no es posible implantar el teletrabajo (por la naturaleza de las funciones, porque no se disponen de las herramientas...). En ese caso, si acudir al puesto de trabajo de forma presencial supone un riesgo grave e inminente de contagio, la ley contempla una medida:

- La empresa está obligada a informar lo antes posible acerca de la existencia de dicho riesgo. Además, debe adoptar las medidas y dar las instrucciones necesarias para que, en caso de peligro grave, inminente e inevitable, los trabajadores puedan interrumpir su actividad y, si fuera necesario, abandonar de inmediato el lugar de trabajo.
- Si ante dicho riesgo grave e inminente la empresa no adopta medidas, el trabajador (o por decisión de los representantes de los trabajadores) podrá interrumpir su actividad y abandonar el lugar de trabajo.

¡OJO! Eso sí, la mera suposición de que hay riesgo de contagio o la alarma social generada no son suficientes para entender que hay riesgo grave e inminente (así lo indica el propio Gobierno en la guía elaborada).

Que se cojan vacaciones

En alguna compañía en la que no es posible hacer teletrabajo, el empresario ha querido obligar a sus trabajadores a “gastar” días de vacaciones mientras la situación del coronavirus no se resuelva. Dicha alternativa no es válida, por:

- El periodo o periodos de disfrute de las vacaciones se debe fijar de común acuerdo entre el empresario y el trabajador, de conformidad con lo establecido en su caso en los convenios colectivos sobre planificación anual de las vacaciones.
- Además, una vez fijadas las fechas de vacaciones, por norma general, no pueden ser modificadas. En todo caso, sondee esta opción entre su plantilla. Quizá a los empleados con cargas familiares sí que les interese hacer ahora algunos días de vacaciones para evitar la reducción salarial derivada de un ERTE (durante los seis primeros meses de paro sólo se cobra el 70%).

Medidas de conciliación

Si la empresa o los trabajadores no pueden adoptar las medidas que se han indicado hasta ahora (ERTE, teletrabajo...), los afectados pueden recurrir a las medidas de conciliación de la vida laboral y familiar previstas con carácter general en el Estatuto de los Trabajadores.

Recordemos cuáles son:

Adaptación de la jornada

Según el Estatuto de los Trabajadores, las personas trabajadoras tienen derecho a solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo (vacaciones, descansos...) y en la forma de prestación (por ejemplo, la realización de teletrabajo). Ello, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral. En todo caso, dichas adaptaciones deberán ser razonables y proporcionadas en relación con las necesidades de la persona trabajadora y con las necesidades organizativas o productivas de la empresa.

En estos casos existe un procedimiento específico que la empresa y el trabajador deben seguir si éste quiere solicitar la adaptación de su jornada. En concreto:

- Si el convenio no regula los términos de esta medida y un trabajador pide adaptar su jornada, la empresa está obligada a negociar la solicitud durante un máximo de 30 días.
- Tras la negociación, debe comunicar su decisión por escrito al trabajador. En concreto, debe indicar si acepta la petición, si la deniega (en cuyo caso deberá dar razones objetivas), o si plantea una alternativa que también permita atender las necesidades de conciliación.
- Si se atiende la solicitud, el empleado podrá regresar a sus condiciones anteriores cuando concluya el período pactado o cuando un cambio en sus circunstancias lo justifique.

Medidas adoptadas por el Gobierno

Lo indicado en los párrafos anteriores es la regulación prevista con carácter general en el Estatuto de los Trabajadores. No obstante, el Gobierno ha introducido cambios en esta medida de conciliación para que las personas trabajadoras y las empresas puedan adaptarse a la peculiar situación derivada del coronavirus. A estos efectos:

- Las personas trabajadoras que acrediten que deben cuidar a su cónyuge o pareja de hecho, o a familiares por consanguinidad hasta el segundo grado, tendrán derecho a acceder a la adaptación de su jornada. Por ejemplo, debido al cierre de los centros educativos.
- La concreción inicial de dicha adaptación corresponde a la persona trabajadora, siempre y cuando su propuesta esté justificada, sea razonable y proporcionada, teniendo en cuenta sus necesidades y las necesidades de organización de su empresa. La propia norma indica que su empresa y la persona trabajadora deben hacer lo posible para llegar a un acuerdo.
- La propuesta del trabajador puede 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 el teletrabajo), o en 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 temporal y excepcional de la situación).

Si algún trabajador ya había ejercitado con anterioridad al coronavirus su derecho a la adaptación de la jornada en los términos previstos con carácter general en el Estatuto de los Trabajadores, ahora podrá modificar las condiciones de su disfrute. Es decir, podrá solicitar nuevamente una adaptación según los cambios indicados en los tres puntos anteriores.

Reducción de jornada por guarda legal

Asimismo, si un trabajador tiene a su cuidado a un menor de doce años, puede pedir una reducción de su jornada diaria de entre un octavo y la mitad, con la reducción proporcional de sueldo.

En una situación normal, según la ley, a la hora de solicitar la reducción de jornada es el trabajador el que debe concretar el horario que quiere pasar a realizar. En general, debe respetar dos limitaciones:

- La reducción de la jornada es diaria, de modo que debe concretarse en cada uno de los días trabajados. En este sentido, si el empleado trabaja 40 horas semanales de lunes a viernes, no puede pedir una reducción de ocho horas para pasar a trabajar sólo de lunes a jueves.
- Asimismo, la reducción se debe disfrutar dentro de su jornada ordinaria. Así, si trabaja de 9:00 a 17:00, no puede exigirle una reducción del 50% para pasar a trabajar de 7:00 a 11:00.

Medidas adoptadas por el Gobierno

El Gobierno también ha introducido novedades en el derecho de las personas trabajadoras a reducir su jornada por guarda legal. En concreto:

- Esta reducción de jornada especial se deberá comunicar a la empresa con 24 horas de antelación.
- La reducción podrá alcanzar el 100% de la jornada si resulta necesario. Es decir, se puede pactar que la persona trabajadora deje de prestar sus servicios.

Otras alternativas

Vea otras medidas que están adoptando algunas empresas para adaptarse a las necesidades de conciliación de la vida laboral y familiar de los trabajadores que deben permanecer en sus domicilios para poder cuidar de sus hijos (en los casos en que no es posible optar por el teletrabajo o por otras de las medidas indicadas más arriba).

5.5.1. Distribución irregular de la jornada

Según la ley, la empresa puede distribuir de forma irregular un número determinado de las horas anuales de sus empleados. Ello no supone una modificación sustancial de condiciones. En concreto:

- Dicha distribución irregular debe respetar las limitaciones que prevea su convenio colectivo, o los pactos que haya alcanzado con los representantes de los trabajadores. De este modo, su convenio puede limitar el número de horas a distribuir de forma irregular (a un 5%, a un 15%...), o puede obligarle a abonar esas horas con un recargo.
- Si su convenio no prevé lo contrario, o si no ha pactado nada con su plantilla, podrá distribuir de forma irregular un 10% de las horas anuales de sus empleados. Es decir, podrá disponer de un 10% de las horas anuales de sus trabajadores para exigir su realización en otros momentos distintos de los previstos en el calendario laboral. Ello de forma unilateral y en función de sus necesidades.

Bolsa de horas

Si alguno de los requisitos indicados en el punto anterior no se puede cumplir (por ejemplo, a lo largo del año su empresa ya ha hecho uso de la distribución irregular de la jornada), una alternativa es pactar una bolsa de horas con sus empleados. Es decir, que los empleados trabajen las horas que, por sus necesidades, sólo pueden trabajar, pactando que las horas que hayan trabajado de menos respecto a las que se deberían haber trabajado se recuperen en el futuro.

- **Libertad de horario**

Otras empresas tienen centros de trabajo con amplios horarios de apertura. Sería el caso, por ejemplo, de la sede central (de las oficinas) de una empresa dedicada al comercio. Si dichos centros de trabajo están abiertos durante todo el día, se puede permitir que los empleados trabajen sus horas diarias en la franja horaria que elijan dentro de dicho horario de apertura del centro.

- **Movilidad funcional**

En algunos puestos de trabajo de su empresa es posible hacer teletrabajo, pero en otros no. En ese caso, vea qué medida ya ha adoptado alguna empresa para atender las necesidades de los trabajadores con hijos:

- El Estatuto de los Trabajadores permite cambiar las funciones de los empleados dentro de su grupo profesional.
- Pues bien, alguna empresa ha utilizado dicho mecanismo de flexibilidad para cambiar de puesto de trabajo a un empleado con cargas familiares hacia un puesto de trabajo que sí permite hacer teletrabajo.

Poder de dirección

A estos efectos, si el cambio de funciones se lleva a cabo dentro del mismo grupo profesional, su empresa puede tomar la medida de forma unilateral, sin tener que seguir ninguna formalidad. En concreto:

- Esta forma de actuar es válida, salvo que el contrato indique expresamente que sólo se realizarán algunas de las funciones correspondientes al grupo profesional. En ese caso, el cambio a unas nuevas funciones no especificadas en el contrato se debe tramitar como una modificación sustancial de condiciones, aunque dichas funciones se integren en el mismo grupo profesional.
- Su empresa no deberá acreditar ningún tipo de causa ni seguir procedimientos especiales. Además, el cambio podrá ser definitivo o temporal.

- **Permiso no retribuido**

Si no es posible adoptar ninguna medida de las indicadas y un trabajador le insiste en la necesidad de quedarse en casa, pueden pactar un permiso no retribuido. Por ejemplo, esta medida puede interesar si una persona trabajadora no tiene hijos ni familiares de segundo grado a los que atender (de modo que no puede solicitar una reducción de jornada por guarda legal). La ausencia de su empleado estará justificada (no podrá dar lugar a una sanción disciplinaria) y usted no deberá retribuirle. En la práctica, durante dicha licencia se suspende la obligación de trabajar y de abonar el salario. En este sentido:

- Su empleado no devengará pagas extras, por lo que usted le podrá descontar la parte proporcional en el momento de su abono.
- Durante la licencia no se generará derecho a vacaciones, por lo que éstas –o su eventual pago en caso de fin de la relación– se reducirán de forma proporcional al tiempo de licencia.

Cotización

Pese a lo anterior, sí deberá cotizar durante la licencia por la parte empresarial. En concreto, tome como base de cotización la mínima correspondiente a su grupo de cotización. Para que no haya descuadres con Tesorería, comunique por Sistema RED que su empleado permanecerá en una situación de alta sin retribución.

Suspensión de mutuo acuerdo

Si un empleado no va a poder prestar servicios durante un plazo de tiempo más largo, otra opción que existe en la ley es la de suspender el contrato por mutuo acuerdo.

La suspensión del contrato por mutuo acuerdo entre empresa y trabajador no es una excedencia voluntaria. En concreto, para que un trabajador pueda solicitar la excedencia voluntaria, debe cumplir los siguientes requisitos, salvo que se establezca otros requisitos en el convenio colectivo, son:

- Debe tener al menos una antigüedad en la empresa de un año.
- La duración de la excedencia no puede ser menor a cuatro meses ni superior a cinco años.
- Si ya ha disfrutado de una excedencia voluntaria, sólo podrá volver a disfrutar de otra excedencia voluntaria si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

Por ello, cuando un empleado no cumple con los requisitos indicados, puede proponer a la empresa la suspensión de su contrato por mutuo acuerdo entre ambas partes.

Si usted está de acuerdo con la medida (piense que es una alternativa satisfactoria para su empresa, ya que no debe pagar salarios ni debe cotizar), pacten la suspensión del contrato por mutuo acuerdo. En este caso:

- Dejen constancia por escrito de todas las condiciones de la suspensión, para evitar discrepancias o, incluso, que el trabajador pueda reclamarle después los salarios y las cotizaciones dejados de ingresar alegando que se le ha concedido un permiso retribuido.
- Si la suspensión sólo va a durar el tiempo imprescindible durante el cual los colegios vayan a estar cerrados, reflejen dicha circunstancia en el documento.

SIEMPRE EN NUESTRO PUESTO DE TRABAJO