

[Real Decreto-lei 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente ao impacto económico e social do COVID-19,](#)

Resumen CAPÍTULO I

Medidas de apoio aos traballadores, familias e colectivos vulnerables

Dentro do capítulo I, **aplicable no ámbito das Administracións Públicas**, o artigo 5 declara o carácter preferente do traballo a distancia coa finalidade de garantir que a actividade empresarial e as relacións de traballo renóvense con normalidade tras a situación de excepcionalidade sanitaria. O fin desta medida é reducir a expansión do COVID-19.

Por iso, *«estableceranse sistemas de organización que permitan manter a actividade por mecanismos alternativos, particularmente por medio do traballo a distancia, debendo a empresa adoptar as medidas oportunas se iso é técnica e razoablemente posible e se o esforzo de adaptación necesario resulta proporcionado»*. En definitiva, **o traballo a distancia será prioritario fronte á cesación temporal ou redución da actividade**.

En definitiva, a medida está pensada para aquelas empresas e postos nos que o teletraballo non estaba implementada pero que a realidade imperante esixe establecer *«con carácter temporal e exclusivamente aos efectos de responder as necesidades sanitarias de contención actualmente vixentes»*.

O artigo 6, dentro das medidas para favorecer a conciliación, recolle o dereito de adaptación de horario e redución de xornada para os traballadores por conta allea que acrediten deberes de coidado a persoas dependentes polas circunstancias excepcionais relacionadas coa prevención da extensión do COVID-19, coa consecuente diminución proporcional do salario.

Así, entenderase que concorren esas circunstancias excepcionais:

- Cando sexa necesaria a presenza da persoa traballadora para a atención dalgunha das persoas indicadas no apartado anterior que, por razóns de idade, enfermidade ou discapacidade, necesite de coidado persoal e directo como consecuencia directa do COVID-19.
- Cando existan decisións adoptadas polas Autoridades gubernativas relacionadas co COVID-19 que impliquen peche de centros educativos ou de calquera outra natureza que dispensasen coidado ou atención á persoa necesitada dos mesmos.
- Cando a persoa que até o momento se houberse encargado do coidado ou asistencia directos de cónxuxe ou familiar até segundo grao da persoa traballadora non puidese seguir facéndoo por causas xustificadas relacionadas co COVID-19.

Este é un dereito individual de cada un dos proxenitores ou coidadores, *«debendo ser xustificado, razoable e proporcionado en relación coa situación da empresa, particularmente no caso de que sexan varias as persoas traballadoras que acceden ao mesmo na mesma empresa»*.

Esta prerrogativa, corresponde ao empregado, *«a condición de que estea xustificada, sexa razoable e proporcionada, tendo en conta as necesidades concretas de coidado que debe dispensar a persoa traballadora, debidamente acreditadas, e as necesidades de organización da empresa»* e ambos os intervinientes, empregado e empregador, deben facer os esforzos necesarios para alcanzar un acordo.

Esta adaptación de xornada pode referirse a :

- A distribución do tempo de traballo ou a calquera outro aspecto das condicións de traballo, cuxa alteración ou axuste permita que a persoa traballadora poida dispensar a atención e coidado obxecto do propio artigo 6.
- O cambio de quenda, alteración de horario, horario flexible, xornada partida ou continuada, cambio de centro de traballo, cambio de funcións, cambio na forma de prestación do traballo, incluíndo a prestación de traballo a distancia, ou en calquera outro cambio de condicións que estivese dispoñible na empresa ou que puidese implantarse de modo razoable e proporcionado, tendo en conta o carácter temporal e excepcional das medidas contempladas na presente norma, que se limita ao período excepcional de duración do COVID-19.

O mesmo precepto fai una mención especial a aqueles empregados que se atopan gozando de redución especial da xornada recollidos no artigo 37.6 de o texto refundido da Lei do Estatuto dos Traballadores, aprobado por o Real Decreto Lexislativo 2/2015, de 23 de outubro; isto é, garda legal de menor de doce anos ou persoa con discapacidade sen actividade retribuída, coidado directo de familiar até segundo grao por razóns de idade, accidente ou enfermidade non poida valerse en por si. Cando concorran circunstancias excepcionais, poderán gozar dunha redución especial da xornada coa redución proporcional do seu salario. Tal redución especial deberá comunicarse polo menos con 24 horas de antelación e poderá *«e poderá alcanzar o cento por cento da xornada se resultase necesario, sen que iso implique cambio de natureza a efectos de aplicación dos dereitos e garantías establecidos no ordenamento para a situación prevista no artigo 37.6 do Estatuto dos Traballadores»*.

NOTA:

«En caso de reducións de xornada que cheguen ao 100% o dereito da persoa traballadora deberá estar xustificado e ser razoable e proporcionado en atención á situación da empresa.

No suposto establecido no artigo 37.6 segundo parágrafo non será necesario que o familiar que require atención e coidado non desempeñe actividade retribuída».

Por último, contéplase o suposto no que o empregado estea a gozar xa dunha adaptación da súa xornada por conciliación, ou de redución de xornada por coidado de fillos ou familiares, ou dalgún dos dereitos de conciliación do artigo 37 do TRLET. Neste caso, *«poderá renunciar temporalmente a el ou terá dereito a que se modifiquen os termos do seu goce sempre que concorran as circunstancias excepcionais [...], debendo a solicitude limitarse ao período excepcional de duración da crise sanitaria e acomodarse ás necesidades concretas de coidado que debe dispensar a persoa traballadora, debidamente acreditadas, así como ás necesidades de organización da*

empresa, presumíndose que a solicitude está xustificada, é razoable e proporcionada salvo proba en contrario».

Fontes:

BOE Boletín Oficial do Estado,
ESPUBLICO SERVICIOS PARA LA ADMINISTRACIÓN S.A