



CECA MAGÁN
ABOGADOS

CORONAVIRUS

TELETRABAJO Y CONCILIACIÓN

**Primeras cuestiones LABORALES tras el
RDLEY 8/2020, DE 17-3 (BOE 18-3-20)**

18 Marzo 2020

CUESTIONES EN MATERIA DE TELETRABAJO Y CONCILIACIÓN

¿Establece el RDley alguna previsión concreta respecto a cómo implantar el teletrabajo en la empresa desde un punto de vista laboral?

No. La norma se limita a facilitar el cumplimiento de la obligación de efectuar la correspondiente evaluación de riesgos, si bien establece la obligación empresarial de establecer sistemas de organización que permitan mantener la actividad por mecanismos alternativos de trabajo a distancia cuando ello resulte técnica y razonablemente posible y si el esfuerzo de adaptación necesario resulta proporcionado. Por lo demás, el recurso al teletrabajo se considera de carácter prioritario frente a los ERTes.

Ello no obstante, ¿se establece alguna otra medida en materia de teletrabajo?

Sí. En el ámbito de la adaptación de jornada contemplada en el RDley se prevé la posibilidad de prestar servicios en la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo. A tal efecto, de concurrir las exigencias previstas al respecto, la persona trabajadora podrá solicitar la adaptación de la jornada de trabajo en tal sentido.

¿Es posible solicitar la adaptación de la jornada de trabajo con ocasión de la crisis sanitaria por coronavirus?

Sí. En los términos y condiciones previstos en el RDley 8/2020.

¿Pueden solicitar las personas por cuenta propia esta adaptación?

No. La adaptación solo se contempla respecto de las personas trabajadoras por cuenta ajena.

CUESTIONES EN MATERIA DE TELETRABAJO Y CONCILIACIÓN (I)

¿Y los empleados públicos?

Los empleados deberán regirse al respecto por las normas contempladas en el EBEP, no estableciéndose en el RDley previsión alguna respecto de ellos.

¿La adaptación de jornada prevista en el RDley queda vinculada a lo previsto en el art. 34.8 ET?

No. A tal efecto no se establece una remisión expresa respecto al régimen jurídico de adaptación de jornada de trabajo prevista en el art. 34.8 ET. Al margen de lo previsto en el RDley, los demás derechos de conciliación deberán regirse por su normativa específica.

¿Qué familiares quedan fuera del derecho a la adaptación de jornada?

Familiares por afinidad de la persona trabajadora, así como familiares por consanguinidad más allá del segundo grado de parentesco. Por lo demás, la norma no hace referencia a otras personas distintas que, no siendo familiares consanguíneos o pareja de la persona interesada, requieran de sus cuidados (p.e., vecinos).

¿Qué tipo de parejas de hecho pueden genera el derecho a las adaptaciones y/o reducciones previstas en el RDley?

Al no distinguir la norma, parece que podrían tener cabida al respecto cualquier tipo de pareja de hecho, ya se encuentren o no inscritas en un registro administrativo creado al efecto.

El hecho de tener familiares, ¿permite la adaptación de jornada en todo caso?

No. A tal efecto será necesario que la persona trabajadora acredite las necesidades de cuidado (a buen seguro, personal y directo) de quien se trate, así como la concurrencia de las circunstancias excepcionales requeridas.

CUESTIONES EN MATERIA DE TELETRABAJO Y CONCILIACIÓN (III)

¿Pueden solicitar la adaptación de la jornada más de una persona en función de un mismo sujeto causante?

Si, al tratarse de un derecho individual de las personas trabajadoras (hombres y mujeres).

Las circunstancias excepcionales que la norma contempla, ¿son *numerus clausus*?

No parece. Dentro del marco de excepcionalidad presente, parece que dichas circunstancias admitirán muy diversas hipótesis. Como tampoco lo son las múltiples hipótesis de adaptación de jornada a solicitar.

¿Cómo opera la reducción especial de jornada prevista en el RDley 8/2020?

A salvo de las previsiones específicas introducidas por el RDley, la reducción de jornada opera en similares términos a los previstos en el art. 37.6 y 7 ET.

¿La reducción de jornada ha de ser diaria?

Aunque la norma no lo contempla de forma expresa, la remisión general que se realiza al art. 37.6 ET parece entender que sí. Cuestión distinta es que dicha reducción no tenga que alcanzar un determinado porcentaje ni mínimo ni máximo.

CUESTIONES EN MATERIA DE TELETRABAJO Y CONCILIACIÓN (IV)

Si se lleva a cabo una reducción de la jornada al 100%, ¿el contrato de trabajo se suspende?

No. En tal caso nos encontraríamos con una reducción de jornada completa pero con las garantías previstas con carácter general en los arts. 37.6 y 7 ET y demás normativa complementaria. A tal efecto no se ha previsto una prestación específica de Seguridad Social.

¿Resultan compatibles la adaptación y/o reducción especial de jornada previstas en el RDley con otras medidas de conciliación?

Sí. De forma simultánea o sucesiva. Es posible, incluso, que los nuevos supuestos impliquen la modificación de las medidas de conciliación que se estuvieran disfrutando con anterioridad. En todo caso, en lo no previsto en el RDley las otras medidas de conciliación existentes se regirán por su normativa específica.

Una vez adoptadas, ¿qué duración pueden tener estas medidas?

Estas medidas se circunscriben a las excepcionales circunstancias concurrentes, de tal manera que desaparecidas éstas aquéllas deberán decaer.



¿Podemos Ayudarte?



Guillermo Barrios
Of Counsel área Laboral

guillermo.barrios@cecamagan.com



Ana Gómez
Socia área Laboral

agomez@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



CECA MAGÁN

ABOGADOS

MADRID

C/ Velázquez 150
28002 - Madrid

+34 91 345 48 25

BARCELONA

Avda. Diagonal 361 Ppal 2ª
08037 - Barcelona

+34 93 487 60 50

TENERIFE

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

+34 92 257 47 84

#EstiloCeca