CIRCULAR: OPCIONES PARA CUIDADO DE HIJOS POR CORONAVIRUS. TRATAMIENTO Y PREVENCIÓN DE LOS CONTAGIOS EN EL AMBITO LABORAL

(A falta de publicación de las medidas de Orden Social y Económicas aprobados por el consejo de Ministros y pendiente de publicación)

1. **Reducción de Jornada por cuidado de hijo; (Artículo 37.6 del Estatuto de Trabajadores. Guarda legal)**

Derecho:

Padres (ambos progenitores) Niños menores de 12 años; Podrán reducir la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y máximo la mitad de la duración de aquella (mínimo 1 hora y máximo 4 horas para un trabajador a tiempo completo)

Limitaciones:

Si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa. (Ambos padres pueden solicitar reducción de jornada por el mismo hijo, pero puede verse denegada en el caso de uno de los progenitores o bien en la forma de disfrutarlo; por ejemplo, los horarios)

2. **Excedencia para el cuidado de hijos**

Derecho:

Suspensión del contrato de trabajo para cuidado de hijo menor de 3 años. En esta situación no hay obligación de trabajar y en consiguiente no existe obligación de retribuir ni cotizar por la empresa mientras dure el ejercicio de este derecho. (El contrato de trabajo queda en suspenso, computa a todos los efectos a antigüedad y se considera cotización efectiva para determinadas prestaciones)

No existe una duración mínima y si máxima; la de 3 años (es decir hasta que el menor cumpla los 3 años).

Durante el primer año de la excedencia existe obligación de reserva del puesto de trabajo. Durante el segundo y tercer año tiene derecho a la reserva de un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

Limitaciones:

Si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa. (Ambos padres pueden solicitar reducción de jornada por el mismo hijo, pero puede verse denegada en el caso de uno de los progenitores por razones organizativas de la actividad o bien en la forma de disfrutarlo; es decir los horarios)

3. **Teletrabajo; (Artículo 34.8 de los Estatutos de los trabajadores)**

Derecho:

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 y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral. 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 el caso de que tengan hijos o hijas, las personas trabajadoras tienen derecho a efectuar dicha solicitud hasta que los hijos o hijas cumplan doce años.

La persona trabajadora tendrá derecho a solicitar el regreso a su jornada o modalidad contractual anterior una vez concluido el periodo acordado o cuando el cambio de las circunstancias así lo justifique, aun cuando no hubiese transcurrido el periodo previsto

Limitaciones:

Debe ser acordada de mutuo acuerdo, y no puede ser exigida ni por la plantilla ni por la dirección empresarial de forma unilateral. Ahora bien, si la empresa rechaza permitir el trabajo a distancia, los empleados podrían invocar su derecho a la adaptación de su jornada por un motivo extraordinario. (Como es el caso de Coronavirus). La empresa no puede negarse sin motivos justificados (Por ejemplo; estaría justificado el rechazo ante la imposibilidad del teletrabajo en una tienda, bar, etc.)

4. **Adaptación del horario de trabajo; (artículo 34.8 del Estatuto de los trabajadores, misma regulación que para el teletrabajo)**

Derecho:

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 y en la forma de prestación… para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral.

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 el caso de que tengan hijos o hijas, las personas trabajadoras tienen derecho a efectuar dicha solicitud hasta que los hijos o hijas cumplan doce años.

La persona trabajadora tendrá derecho a solicitar el regreso a su jornada o modalidad contractual anterior una vez concluido el periodo acordado o cuando el cambio de las circunstancias así lo justifique, aun cuando no hubiese transcurrido el periodo previsto

Limitaciones:

Debe ser acordada de mutuo acuerdo, y no puede ser exigida ni por la plantilla ni por la dirección empresarial de forma unilateral. Ahora bien, si la compañía rechaza la adaptación de los horarios de trabajo, los empleados podrían invocar su derecho a la adaptación de su jornada por un motivo extraordinario. (Como es el caso de Coronavirus). La empresa no puede negarse sin motivos justificados, pero esta adaptación puede verse condicionada en función de la actividad de la empresa y razones organizativas (tendríamos que estudiarlo en cada caso en concreto).

5. Consideraciones de los trabajadores afectados por cuarentena;

Trabajadores en cuarentena por coronavirus;

En un primer momento con la publicación de la DGSS Criterio 2/2020; los períodos de aislamiento preventivo a que se vean sometidos los trabajadores como consecuencia del virus SARS-CoV-2, serían considerados como situación de incapacidad temporal derivada de enfermedad común, y durante los mismos los afectados tendrán derecho a las correspondientes prestaciones, cumplidos los demás requisitos en cada caso exigidos, y en los términos y condiciones establecidos, por las normas del régimen de la Seguridad Social en que se encuentre encuadrado el trabajador.

A partir del 10/03/2020 estos trabajadores pasaran a una situación **de incapacidad temporal derivada de Accidente de trabajo; cobrando el 75% de la base reguladora desde el primer mes**, porcentaje que puede ser complementada hasta el 100% si así lo contempla el convenio colectivo mediante mejora. El importe que percibe el trabajo por la baja se descuenta en los seguros sociales como se hace habitualmente.

6. *ACLARACION* Permiso retribuido por cuidado de hijo (Articulo 37.3 del Estatuto de los Trabajadores)

En redes sociales y en noticias, se esta planteando la posibilidad de poder solicitar un permiso invocando al artículo 37.3.d del Estatuto de los Trabajadores:

Derecho:

Según la regulación de este artículo; los trabajadores tienen derecho a ausentarse de su trabajo de forma justificada y retribuida, Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más de veinte por ciento de las horas laborables en un periodo de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el artículo 46.1.

Limitaciones:

Sin embargo, esta norma no regula expresamente que el cuidado del menor de derecho a un permiso retribuido, debemos tener en cuenta que se viene considerando mediante doctrina judicial como deber público de carácter inexcusable y temporal;

a) Asistencia a Juicios
b) Derecho de sufragio (elecciones, Presidentes, Vocales, Electores…)

Si bien puede interpretarse que el cierre de colegios es una medida forzosa implantada por el Gobierno, no entraría en los supuestos tipificados en el estatuto de los trabajadores como deber inexcusable de carácter personal. No está contemplado específicamente y tampoco recogido en otras normativas de referencias (hay que tener en cuenta que puede existir regulación especifica a tal efecto por convenio colectivo aplicable a la empresa) y los Tribunales no se han decantado ni a favor ni en contra de esta interpretación. Por lo tano esta medida no sería aplicable a fecha actual.

Queda abierta la posibilidad de que el Gobierno regule a tal efecto.

7. Permisos o Licencias sin retribución

Otra opción para tener en cuenta es la posibilidad de negociar trabajadores con la empresa, del disfrute de un licencia o permiso acordado por mutuo acuerdo entra las partes, donde se conceda el tiempo de ausencia necesario sin obligación de retribución durante el mismo.

Cualquier aclaración o duda poneros en contacto con nosotros. Recodaros que tenéis posibilidad de contactarnos fuera de horario de atención al público en caso de urgencia o tener un caso de trabajador contagiado. En este caso contactar directamente a través del correo msandoval@sandovalagsasesores.com o bien por teléfono móvil.