

INSTRUCCIONES RELATIVAS A LA CONCESIÓN DE ADAPTACIONES DE HORARIO O REDUCCIONES DE JORNADA POR CIRCUNSTANCIAS EXCEPCIONALES RELACIONADAS CON LA PREVENCIÓN DE LA EXTENSIÓN DEL COVID-19.

Mediante el Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19, se establecen medidas para favorecer la conciliación laboral, mediante el derecho de los trabajadores por cuenta ajena que acrediten deberes de cuidado a personas dependientes por las circunstancias excepcionales relacionadas con la prevención de la extensión del COVID-19 a acceder a la adaptación o reducción de su jornada, con la consiguiente disminución proporcional del salario.

La norma lo justifica en la medida en que resulta imprescindible evitar la aplicación de sanciones por falta de asistencia de la persona trabajadora al trabajo ante la necesidad de atender al cuidado de personas a su cargo, multiplicadas en la situación actual ante el cierre de diversos establecimientos públicos o concertados, como centros escolares, residencias de mayores o centros de día con garantías, para permitir a las personas la atención de sus obligaciones personales de cuidado.

Esta normativa está referida exclusivamente al ámbito del personal laboral, siendo de aplicación para el personal funcionario las previsiones contenidas en el artículo 48 del Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado Público y en la Ley de Cantabria 4/1993, de 10 de marzo, de Función Pública y su desarrollo.

Se procede, en este contexto, a definir la situación que justifica la ausencia, estableciendo derechos alternativos como es el derecho de adaptación, frente a la ausencia durante toda la jornada, en orden a conciliar las obligaciones familiares y las profesionales, así como su tramitación.

A. MEDIDAS DE CONCILIACIÓN EXTRAORDINARIAS PREVISTAS.

- La adaptación del horario.
- La reducción de jornada.

B. ASPECTOS COMUNES A AMBAS MEDIDAS.

1.- Sujetos causantes del derecho:

- El cónyuge o pareja de hecho.
- Los familiares por consanguinidad hasta el segundo grado de la persona trabajadora para la adaptación de la jornada.
- Los sujetos previstos en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores en el supuesto de reducción de la jornada.

1

2.- Hecho causante:

La concurrencia de circunstancias excepcionales relacionadas con las actuaciones necesarias para evitar la transmisión comunitaria del COVID-19, como las siguientes:

- Cuando sea necesaria la presencia de la persona trabajadora para la atención de alguna de las personas indicadas en el apartado anterior que, por razones de edad, enfermedad o discapacidad, **necesite de cuidado personal y directo como consecuencia directa del COVID-19.**
- Cuando existan decisiones adoptadas por las Autoridades gubernativas 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.
- Cuando la persona que hasta el momento se hubiera encargado del cuidado o asistencia directos de cónyuge o familiar hasta segundo grado de la persona trabajadora **no pudiera seguir haciéndolo por causas justificadas relacionadas con el COVID-19.**

3.- Naturaleza del derecho:

- Es un **derecho individual** de cada uno de los progenitores o cuidadores, que debe tener como presupuesto el reparto corresponsable de las obligaciones de cuidado y la evitación de la perpetuación de roles
- Es de carácter **temporal y excepcional**, en tanto se limita al período excepcional de duración del COVID-19.
- La **prerrogativa para la concreción inicial** corresponde a la persona trabajadora tanto en su alcance como en su contenido.
- Su ejercicio debe estar **justificado, y ser razonable y proporcionado** en relación a los cuidados que debe dispensar y a la situación y necesidades de organización de la empresa, en especial cuando se trata de varias personas trabajadoras que solicitan el permiso en la empresa.
- El trabajador debe **acreditar las necesidades** de cuidado a proporcionar.
- Está **condicionado a las necesidades de organización** de la Administración, si bien se insta a procurar alcanzar un acuerdo.
- El ejercicio de los derechos previstos en el artículo 6 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, se considera ejercicio de **derechos de conciliación** a todos los efectos.

C. DERECHO A LA ADAPTACION DE LA JORNADA.

1.- Adaptaciones previstas:

Puede referirse a la distribución del tiempo de trabajo o a cualquier otro aspecto de las condiciones de trabajo, cuya alteración o ajuste permita que la persona trabajadora pueda dispensar la atención y cuidado objeto del presente artículo.

Puede consistir en alguno de los siguientes aspectos:

- 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 la prestación de trabajo a distancia.
- Cualquier otro cambio de condiciones que estuviera disponible en la empresa o que pudiera implantarse de modo razonable y proporcionado.

2.- Tramitación:

La adaptación de jornada deberá ser solicitada al responsable del centro de trabajo para su tramitación ante la Secretaría General u organismo con competencias en materia de personal.

La solicitud deberá concretar todos los extremos que puedan resultar afectados por la alteración.

Debe aportarse la documentación que acredite que la adaptación solicitada está justificada, es razonable y proporcionada.

Los órganos gestores deberán valorarla en atención a la documentación acreditativa presentada por la persona interesada y a la situación de la unidad donde presta el servicio, procurando alcanzar un acuerdo en aquellos supuestos en que no sea posible estimar íntegramente la solicitud presentada.

Los órganos gestores deberán dictar Resolución en la que queden expresamente recogidos los términos de la adaptación y su plazo máximo de duración. Igualmente, deberán hacer constar expresamente la normativa que ha resultado de aplicación.

En caso de no resultar posible la concesión de la adaptación en los términos solicitados ni exista posibilidad de llegar a un acuerdo con el trabajador, deberán dictar resolución debidamente motivada.

D. REDUCCIÓN ESPECIAL DE LA JORNADA DE TRABAJO CON REDUCCIÓN PROPORCIONAL DE SALARIO.

1.- Hecho causante:

Tendrán derecho a una reducción especial de la jornada de trabajo en las situaciones previstas en el artículo 37.6, del Estatuto de los Trabajadores, cuando concurran las circunstancias excepcionales previstas en el apartado primero del artículo 6 Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo:

- a) Quien por razones de **guarda legal** tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.
- b) Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del **cuidado directo** de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo.
- c) El progenitor, adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor permanente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los dieciocho años.

Para poder acceder a estos derechos, **deberán concurrir las razones excepcionales de necesidad de cuidados derivados directamente del COVID-19 o por decisiones gubernativas relacionadas con el mismo.**

2.- Tramitación:

La reducción de jornada especial deberá ser comunicada al responsable del centro de trabajo para su tramitación ante la Secretaría General u organismo con competencias en materia de personal, con **24 horas de antelación**.

Podrá alcanzar el cien por cien de la jornada si resultara necesario, siendo en este caso especialmente justificado, razonable y proporcionado en atención a la situación de la unidad donde presta el servicio.

Debe aportarse la documentación que acredite que la reducción solicitada está justificada, es razonable y proporcionada.

Los órganos gestores, en caso de estimar la solicitud presentada deberán cumplimentar el modelo normalizado de reducción de jornada que acredite la concesión de la reducción y su plazo máximo de duración. Igualmente, deberán hacer constar expresamente la normativa que ha resultado de aplicación.

En caso de no resultar posible la concesión de la reducción en los términos solicitados, deberán dictar resolución debidamente motivada.

E. SITUACIONES PREEXISTENTES.

1.- Modificaciones previstas:

En el caso de que la persona trabajadora se encontrara disfrutando ya de una adaptación de su jornada por conciliación, o de reducción de jornada por cuidado de hijos o familiares, o de alguno de los derechos de conciliación previstos en el ordenamiento, podrá:

- Renunciar temporalmente.
- Modificar los términos de su disfrute.

En ambos casos:

- Debe acreditarse la concurrencia de las circunstancias excepcionales **previstas en el apartado primero del** referido artículo 6 Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo.
- La adecuación de la jornada debe acomodarse a las necesidades concretas de cuidado que debe dispensar la persona solicitante.
- También debe adecuarse a las necesidades de organización de la empresa.
- Su ámbito temporal está limitado al periodo excepcional de duración de la crisis sanitaria.

2.- Tramitación:

La renuncia o alteración de la adaptación o reducción de jornada que ya tuviera concedida la persona trabajadora, deberá ser solicitada al responsable del centro de trabajo para su tramitación ante la Secretaría General u organismo con competencias en materia de personal.

La solicitud deberá concretar todos los extremos que puedan resultar afectados por la modificación.

Debe aportarse la documentación que acredite que la renuncia o, en su caso, modificación de la adaptación o reducción solicitada está justificada, es razonable y proporcionada.

Los órganos gestores deberán valorarla en atención a la documentación acreditativa presentada por la persona interesada y a la situación de la unidad donde presta el servicio, tomando en consideración los criterios fijados para la tramitación de las adaptaciones o reducciones de jornada fijadas en los apartados anteriores.

La Resolución por la que se acepte la renuncia temporal a la adaptación o reducción de jornada, deberá establecer la fecha de finalización de la renuncia temporal.

La modificación de la adaptación o reducción de jornada será acordada mediante Resolución en la que se contemplen todos los términos de la adaptación o reducción y su plazo máximo de duración, con expresa mención a que, finalizada la causa o el plazo máximo previsto, la modificación quedará sin efecto, reanudando sus efectos la situación preexistente. Igualmente, deberán hacer constar expresamente la normativa que ha resultado de aplicación.

F. COMPROBACIÓN DEL CUMPLIMIENTO DE REQUISITOS

Por parte de los órganos gestores se deberán tener en consideración los siguientes aspectos en orden a la adaptación del horario o reducción de jornada:

1.- Que concurra alguno de los hechos causantes para la solicitud, basados en la necesidad de presencia del trabajador para llevar a cabo el cuidado directo de los familiares como consecuencia del COVID-19, cierre de centros o alteración de la prestación de servicios en los mismos como decisión gubernativa por el COVID-19 o imposibilidad de cuidado por el cuidador habitual, motivado por el COVID-19.

Por tanto, tiene que haber una relación directa con el COVID-19, al tratarse de supuestos excepcionalmente previstos durante el estado de alarma.



Debe concurrir una situación de imposibilidad de atención con relación directa con un hecho sobrevenido como consecuencia del estado de alarma decretado por el COVID-19, bien derivado de situaciones de enfermedad producidas por el virus, bien por medidas gubernamentales de cierre de centros o alteración de la prestación de servicios en los mismos o imposibilidad de prestación del servicio por el cuidador habitual.

2.- Que el trabajador acredite la concurrencia de los requisitos que le puedan dar derecho a la adaptación o reducción de la jornada.

Para ello deberá presentar la certificación médica que acredite la concurrencia de COVID-19 o al menos de unas circunstancias de salud sobrevenidas y vinculadas con el virus, que determinen la necesidad de incrementar o establecer cuidados que hasta ese momento no eran necesarios.

En el caso de menores, deberá acreditarse la edad del menor en función del supuesto.

En el caso de personas mayores o con discapacidad deberá acreditar que se llevaba a cabo su atención en centro de atención social, y las circunstancias concurrentes por las que ha pasado a estar bajo el cuidado personal y directo del solicitante.

En el caso de imposibilidad de prestación de la atención por el cuidador, deberá presentar la documentación acreditativa del cuidador que tenía hasta ese momento y las circunstancias sobrevenidas, derivadas del COVID-19 que han determinado su pérdida.

3.- En caso de concurrir dichos requisitos, **se deberá ponderar** si las causas alegadas están suficientemente justificadas y si son proporcionales a la adecuación o reducción de la jornada propuesta.

A tales efectos, se deberá verificar el número de trabajadores que hayan solicitado la medida, la categoría profesional del trabajador y las disponibilidades de personal en el centro de trabajo, así como la posibilidad de llevar a cabo una adecuación de la jornada más acorde con las necesidades del centro.

4.- Los órganos gestores deberán dar **prioridad a la resolución** de estas solicitudes.

Santander, a la fecha de la firma electrónica
LA DIRECTORA GENERAL DE FUNCIÓN PÚBLICA

Fdo. Isabel BARRAGÁN BOHIGAS