



¿QUÉ ALTERNATIVAS TENGO ANTE INCIDENCIAS PARA INCORPORARME AL PUESTO DE TRABAJO?

TENGO MIEDO AL CONTAGIO, ¿HAY ALGUNA ALTERNATIVA PARA NO IR A TRABAJAR?

Ante el comprensible miedo al contagio de tener que **reincorporarse al puesto de trabajo**, **pocas son las posibilidades** legales asociadas directamente al Covid-19 para **poder eludirlo**, al margen de las establecidas en los arts. 5 y 6 del Real Decreto **Ley 8/2020** sobre el carácter preferente del teletrabajo siempre y cuando sea posible.

¿SI TENGO QUE CUIDAR A UN FAMILIAR PUEDO PEDIR LA ADAPTACIÓN/ REDUCCIÓN DE LA JORNADA?

Sí, si acreditas el **deber de cuidado de tu cónyuge o pareja de hecho, así como de otros familiares por consanguinidad hasta el segundo grado** de la persona trabajadora, siempre que sea necesaria la **presencia para el cuidado personal y directo**. Como por ejemplo tener que cuidar tus hijos que no tienen colegio.

Esto es un derecho individual de cada uno de los progenitores o cuidadores, si bien, **debe ser justificado, razonable y proporcionado** en relación con la situación de la empresa.

La concreción inicial corresponde a la persona trabajadora, tanto en su alcance como en su contenido. **La empresa y persona trabajadora deberán hacer lo posible por llegar a un acuerdo.**

¿EN QUE PUEDE CONSISTIR EL DERECHO A LA ADAPTACIÓN DE LA JORNADA?

Este derecho podrá 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 adecuado. 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 la prestación de trabajo a distancia**, 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, **puediendo extenderse dicho derecho hasta 3 meses tras la finalización del estado de alarma.**

¿PUEDE SER UNA REDUCCIÓN?

Sí, también puede ser una **reducción especial** de la jornada de trabajo pero con la **reducción proporcional de su salario**. Esta reducción de jornada especial deberá ser **comunicada a la empresa con 24 horas** de antelación, y podrá alcanzar el cien por cien de la jornada si resultara necesario, sin que ello implique **cambio de naturaleza a efectos de aplicación de los derechos y garantías**. **Al igual que la adaptación de la jornada, el derecho a la reducción de jornada puede extenderse hasta 3 meses tras la finalización del estado de alarma.**

¿HAY ALGUNA OTRA POSIBILIDAD?

El Estatuto de los Trabajadores, así como los convenios colectivos de nuestro sector, establecen **posibilidades que implican la no asistencia al puesto** de trabajo o la **minoración de asistencia al mismo**, pero la gran mayoría de ellas deben responder a la **existencia de circunstancias concretas**.

Detallamos a continuación algunas de ellas que dependen no solo de la voluntad del trabajador, en algunos casos también la voluntad concurrente del empresario, sino también del **cumplimiento de una serie de requisitos** más o menos concretos.

¿SON POSIBLES LAS EXCEDENCIAS DURANTE ESTE PERIODO?

Si, igual que en cualquier otro periodo puedo hacer uso de la **excedencia voluntaria** por **cuidado de hijos y familiares** hasta segundo grado de consanguinidad. Es importante, en primer lugar ver si **cumple con los requisitos** que para cada una de ellas se exige y en segundo lugar, valorar **las consecuencias desde el punto de vista económico y de reserva o no de puesto de trabajo**. Para este caso se hace necesario **realizar una valoración** de las circunstancias concretas y **te recomendamos que te pongas en contacto con el Sindicato para poder asesorarte** entre las diferentes posibilidades con sus riesgos y beneficios.



¿ES POSIBLE PEDIR ALGÚN PERMISO?

Sí, puedes pedir los **permisos retribuidos** contemplados por los convenios colectivos de aplicación siempre y cuando cumplas con las especiales circunstancias que te hacen beneficiario, como el nacimiento de un hijo, fallecimiento de familiares, etc.

También puedes pedir **un permiso no retribuido** cuyo tiempo y regulación lo encontrarás en el convenio colectivo al que pertenezca tu empresa.

¿PUEDO LLEGAR A UN ACUERDO DE SUSPENSIÓN DEL CONTRATO?

Sí, la **suspensión por mutuo acuerdo** está contemplada en el artículo 45 del ET, cuyas **condiciones deberán ser pactadas por las partes** y es especialmente importante **asegurarnos de la reserva del puesto de trabajo y del regreso al mismo asociándolo a una fecha o hecho cierto**.

ANTES DE TOMAR CUALQUIER DECISIÓN OS RECOMENDAMOS OS PONGÁIS EN CONTACTO CON EL SINDICATO PARA AYUDAROS.