

**guía** nº3

**teletrabajo**

reducción de jornada y **conciliación**

**COVID-19**



COMARCAS SUR  
MADRID

Esta guía se ha **editado a 24 de marzo de 2020**.  
Incluye algunas disposiciones provisionales  
vinculadas a *Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo,  
de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente  
al impacto económico y social del COVID-19*.

## Guía nº3 Teletrabajo, reducción de jornada y conciliación©

### Edita:

Secretaría de Acción Sindical y Jurídica

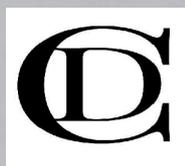
Comarcal Sur Madrid de la  
Confederación Nacional del Trabajo

Asesoría Jurídica  
Castillo y Danés Abogados

Fotografía:

Álvaro Minguito© y Byron Mayer©

Madrid, 23 marzo de 2020.



# índice contenidos

- 4 **¿Y LOS/AS QUE SEGUIMOS TRABAJANDO QUE DERECHOS TENEMOS DURANTE EL ESTADO DE ALARMA?**
- 4 **¿CUÁLES SON LAS CARACTERÍSTICAS DEL TRABAJO A DISTANCIA O TELETRABAJO?**
- 5 ¿La empresa quiere que trabaje más tiempo debido a que estoy trabajando en casa?
- 6 ¿No tengo ordenador para realizar teletrabajo?
- 6 ¿Mi empresa no quiere que realicemos teletrabajo, aun pudiendo realizarlo, y quiere hacernos un ERTE?
- 7 ¿Cómo puedo realizar la autoevaluación de riesgos?
- 8 **ADAPTACIÓN DE JORNADA**
- 10 ¿Mi pareja ha solicitado los cuidados, puedo solicitarlos yo?
- 10 ¿La empresa ha denegado mi adaptación, que puedo hacer?
- 10 La empresa ya sabe que tengo una hija ¿Tengo que acreditar otra vez esta situación?
- 11 ¿Puedo solicitar una adaptación de jornada para cuidar a mi suegra?
- 12 **LA REDUCCIÓN DE JORNADA**
- 12 ¿Si estoy disfrutando de una reducción de jornada por conciliación?

# GUÍA TELETRABAJO

## EMERGENCIA COVID-19

La presente guía recoge las adaptaciones de derechos laborales —transitorias— de las que disponemos las personas trabajadoras ante el confinamiento y las sucesivas medidas gubernamentales, para paliar la crisis del coronavirus establecidas en el Real decreto-Ley 8/2020<sup>1</sup>.

### 1. ¿Y LOS/AS QUE SEGUIMOS TRABAJANDO QUE DERECHOS TENEMOS DURANTE EL ESTADO DE ALARMA?

#### Derechos laborales si continúas trabajando durante la crisis del Coronavirus

Aunque la gravedad de la crisis es incuestionable sobre todo para nuestros mayores, las trabajadoras seguimos disponiendo de nuestros derechos, más un conjunto ampliado de medidas, que nos permita conciliar el trabajo asalariado, con los cuidados y el ofrecer el apoyo mutuo necesario para solventar y solucionar la crisis, en solidaridad con los que más lo necesitan y con el resto de compañeras. ¡Organízate!

### 2. ¿CUÁLES SON LAS CARACTERÍSTICAS DEL TRABAJO A DISTANCIA O TELETRABAJO?

El *R.D de Ley 8/2020*, establece que las empresas deben dar carácter preferente al trabajo a distancia. Estas medidas de trabajo a distancia deberán ser prioritarias frente a la suspensión temporal o la reducción de la actividad (es decir, que las empresas priorizarán el teletrabajo frente a medidas como ERTE's).

- Durante el teletrabajo la persona no tiene que acudir diariamente al centro de trabajo de la empresa, pero estará adscrita a un centro de trabajo para otras materias y acuerdos legales. Así durante el trabajo a distancia las personas trabajadoras tendrán los mismos derechos que trabajando presencialmente, manteniendo retribución (incluso los pluses, si estos son fijos), categoría profesional, jornada y descansos (no confundir con las vacaciones o días de libre disposición).

*Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19.*

### las medidas de trabajo a distancia deberán ser prioritarias frente a la suspensión de empleos

- La empresa deberá seguir realizando el registro de la jornada diaria realizada por cada persona que esté teletrabajando.
- El acuerdo para realizar teletrabajo puede ser individual o colectivo. Para dar seguridad legal a las personas trabajadoras este deberá formalizarse por escrito, al igual que los mandatos relacionados con la puesta en marcha del teletrabajo. De igual manera los/as representantes de los/as trabajadores/as podrán realizar su actividad de representación o actividad sindical desde su puesto de teletrabajo.
- Cualquier mandato del empresario que modifique las condiciones

laborales previas al teletrabajo, deberá ser por escrito, pudiendo impugnarse judicialmente en el plazo de 20 días, ponte en contacto con nosotras para más información.

- Durante el teletrabajo debes realizar una autoevaluación de la prevención de riesgos laborales mientras dure el estado de alarma.

### ¿La empresa quiere que trabaje más tiempo debido a que estoy trabajando en casa?

La empresa no puede darte más carga de trabajo o ampliarte la jornada por teletrabajar.

Si estás trabajando a distancia debes mantener los horarios que realizabas presencialmente, salvo que hayas acordado voluntariamente con el empresario otro horario.

Durante el teletrabajo se siguen manteniendo los tiempos de descansos diarios y semanales que se tuvieron antes, permitiendo la desconexión y la conciliación de la vida laboral, personal y familiar.

En caso de que se exijan tiempos de guardia o expectativa, dichos mandatos deberán ser retribuidos según

# GUÍA TELETRABAJO

## EMERGENCIA COVID-19

los convenios, con los complementos adecuados.

Si tuvieras que hacer horas extras, refléjalas en el registro de jornada, y si la empresa no las compensa con descanso o económicamente, puedes reclamarlas judicialmente en el plazo de un año desde que se realizan.

### ¿No tengo ordenador para realizar teletrabajo?

La empresa debe proporcionarte los medios necesarios para que puedas realizar tu trabajo.

Si no cuentas con algún medio necesario para trabajar, debes comunicárselo por escrito a la empresa para evitar medidas disciplinarias posteriores por parte de la empresa.

### ¿Mi empresa no quiere que realicemos teletrabajo, aun pudiendo realizarlo, y quiere hacernos un ERTE?

La empresa debe adoptar las medidas menos gravosas para su personal, por lo que debe mantener el puesto de trabajo, siempre que sea seguro para la salud, antes que

## si tuvieras que hacer horas extraordinarias, refléjalas en el registro de jornada

adoptar medidas que impliquen la reducción o la suspensión del empleo.

Si tu empresa quiere hacer un ERTE por fuerza mayor (*puedes ver nuestra guía por de ERTE de fuerza mayor*), deberá ser la Autoridad Laboral quien valore si existe esa causa de fuerza, aceptando o denegando el ERTE. Ya han sido denegados algunos de los ERTEs de distintas empresas al no estar justificada la fuerza mayor para el cese de su actividad laboral.

Si plantea hacer un ERTE por causas económicas, técnicas u organizativas (*puedes ver nuestra guía de ERTE Objetivos*), es posible que el teletrabajo sea una solución prioritaria a dichas causas, sobre todo si son organizativas. Ponte en contacto con tu sección sindical o sindicato de la CNT para

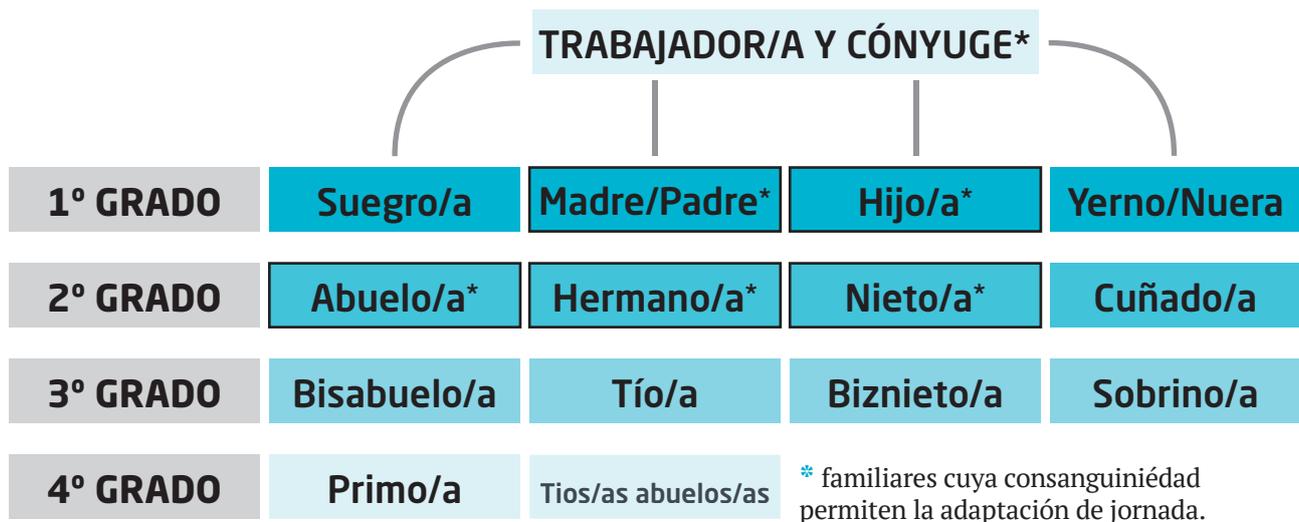


# GUÍA TELETRABAJO

## EMERGENCIA COVID-19

### 3. ADAPTACIÓN DE JORNADA

El *Real Decreto-Ley 8/2020 (artículo 6)* permite que todas las personas trabajadoras por cuenta ajena pueden solicitar una adaptación de su jornada laboral, cuando puedan acreditar que tienen deberes de cuidados hacia algún familiar de segundo grado de consanguinidad, cónyuge o pareja de hecho del/la trabajador/a. Esos/as familiares pueden ser:



Así tendrán derecho a su adaptación de jornada, por las circunstancias excepcionales del COVID-19, cuando sea necesaria la persona trabajadora para la atención de alguna de las personas que necesite cuidado personal y directo, que tenga que ser facilitado por la persona trabajadora. Las personas podrá solicitar la adaptación por las siguientes razones:

- Para la atención de otra persona por razón de Edad, Enfermedad o Discapacidad.
- Por la existencia de decisiones adoptadas por la Autoridad gubernativa en relación al COVID-19 que impliquen el cierre de centros educativos, o cualquier otro que dispensase cuidados a la persona atendida.

# reducción de jornada y conciliación

Confederación Nacional del Trabajo

- Por la ausencia de la persona que hasta ese momento se hubiera encargado del cuidado y asistencia de la persona necesita, por causa relacionada con el *COVID-19*, incluida su prevención o la evitación de contagio.

Será el trabajador/a quiéne deberá proponer/solicitar la adaptación de jornada que mejor se adapte a sus circunstancias y necesidades, pero teniendo en cuenta la situación actual de la empresa.

Las adaptaciones de jornada pueden referirse a la distribución del tiempo de trabajo pero también a cualquier otro aspecto de las condiciones de trabajo, cuya modificación permita el cuidado personal y directo, además de la corresponsabilidad que se entiende el cuidador o cuidadora debe atender. La duración de las medidas de adaptación será del tiempo en el que estén vigentes las medidas excepcionales del *COVID-19*.

Algunas de las medidas que podemos solicitar son las siguientes:

- Cambio de turno, alteración de horario, horario flexible, jornada partida o continuada.

## deberás plasmar las necesidades concretas de cuidados y atención que tengas que cubrir

- Cambio de centro de trabajo.
- Cambio de funciones.
- Cambio en la forma de prestación del trabajo, incluyendo la prestación a distancia.
- Cualquier otro cambio de condiciones que estuviérase disponible en la empresa o que pudiera implantarse de modo razonable y proporcionado, teniendo en cuenta el carácter temporal y excepcional de las medidas contempladas en la presente norma.

Si alguna de estas medidas implica una reducción de las horas prestadas conllevará una reducción proporcional del salario.

# GUÍA TELETRABAJO

## EMERGENCIA COVID-19

### ¿Mi pareja ha solicitado los cuidados, puedo solicitarlos yo?

Es un derecho individual de cada uno de los progenitores y/o cuidadores, para atender al reparto corresponsable de los cuidados de la persona, por lo que cada una de las personas de la pareja podrán solicitar sus medidas de adaptación de la jornada.

### ¿La empresa ha denegado mi adaptación, que puedo hacer?

La medida se considera a todos los efectos una ejercicio sobre los derechos de conciliación y se podrá articular demanda a resolver a través del procedimiento establecido en el *artículo 139 de la ley 36/2011, de 10 de Octubre*. Dicha acción deberá ser realizada en un plazo de 20 días.

Si se han vulnerado derechos fundamentales el plazo para demandar no está suspendido por el *estado de alarma*, por lo que recomendamos que te pongas en contacto con nosotras/os.

### La empresa ya sabe que tengo una hija ¿Tengo que acreditar otra vez esta situación?

Si la empresa, ya es conocedora de este hecho, se entiende que durante

## el cuidado de un/a menor ante el cierre de centros educativos es una causa justificada que la empresa no podrá eludir

el proceso de acuerdo no será necesario documentar la existencia de dicha persona, pero es posible que haya que acreditar la situación, como por ejemplo la ausencia de una cuidadora para una persona mayor.

Si la empresa tiene conocimiento de que tienes una hija, no tendrías por que acreditar tal situación, aunque es recomendable que adjuntes una copia del libro de familia o la partida de nacimiento de la menor, para evitar que se dilaten sus efectos.

Recuerda que, al ser tú quién solicitas las medidas, eres tú quién debes acreditar las circunstancias que justifican tu solicitud.

### ¿Puedo solicitar una adaptación de jornada para cuidar a mi suegra?

La normativa indica que solo se podrán solicitar las medidas de cuidado para un familiar de segundo grado con lazos de sangre, es decir, tus madre/padre, tus hermanos/as y tus hijos/as, por lo que la adaptación de jornada no está concebida para el cuidado de sobrinos/as o familia política como suegras, nueras, cuñados.

## 4. LA REDUCCIÓN DE JORNADA

Las personas trabajadoras que por razones vinculadas al COVID-19 tengan que cuidar a su cónyuge o pareja de hecho, o a sus padres, hijos, hermanos, abuelos podrán solicitar una reducción especial de jornada. No exige que el familiar que requiere atención y cuidado no desempeñe actividad retribuida.

Se deberá solicitar a la empresa por escrito y con una antelación de 24 horas, indicando:

- La fecha en que iniciará la reducción de jornada.
- El horario diario que se quiere realizar.

## esta medida implica una reducción del salario en función de la reducción de jornada

- La reducción de jornada como mínimo debe ser uno octavo y como máximo la mitad de la jornada. Se permite la reducción de jornada hasta el 100%, si las condiciones de la persona cuidada lo requieren, siendo necesaria una justificación razonable y proporcionada a la situación de la empresa.
- Esta medida implica una reducción proporcional del salario en función de la reducción de jornada solicitada.
- De la misma manera se trata de un derecho individual por lo que podrán acceder varios cuidadores/as que mantengan la relación familiar que habilita la solicitud de reducción de jornada.

# GUÍA TELETRABAJO

## EMERGENCIA COVID-19

Se mantienen las garantías legales que implican para la persona trabajadora una reducción de jornada del *artículo 37.5 y 37.6 del E.T.*

Si la empresa la deniega se puede impugnar judicialmente, si quieres ponte en contacto con nosotras/os.

### ¿Si estoy disfrutando de una reducción de jornada por conciliación?

Cuando una persona trabajadora ya tiene una reducción de su jornada por conciliación o por cuidado de menores o familiares, podrá renunciar temporalmente a este o tendrá derecho a que se modifiquen los términos de su disfrute. Para modificar sus condiciones deberán estar presentes las condiciones indicadas en el apartado de *Adaptación de jornada del Real Decreto Ley 8/2020 (artículo 6.1)*, como es el cuidado de personas que así lo necesiten por edad, enfermedad o discapacidad o circunstancias excepcionales consecuencia de las decisiones gubernamentales, como el cierre de centros educativos.

Esta modificación durará el periodo de excepcionalidad de la crisis, además se entenderá que la solicitud de la reducción estará justificada salvo que se pruebe lo contrario ■

**recuerda,**  
**la declaración**  
**del estado de**  
**alarma no anula**  
**ni suspende los**  
**derechos**  
**laborales**

**el sindicato  
que nos protege**



BEBÉ LACTANTE  
SERVICIOS  
MÍNIMOS  
#HUELGA

