

## Comunicación del trabajador a la empresa de adaptación de la duración y distribución de la jornada y otras condiciones de trabajo por necesidades de conciliación de la vida familiar y laboral a causa del COVID 19.

A la Dirección de la empresa: (....)

En (....), a (....) de (.....) de (....)

**Muy Sres. Míos:**

D./Dña. (....) con documento nacional de identidad (....), como trabajador/a de la empresa, con la categoría de (.....), me pongo en contacto con Uds. para comunicarles que, en virtud de lo establecido en el **Artículo 6 del Real Decreto-ley 8/2020**, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19, vengo a solicitar la adaptación de la distribución de la jornada (o la **reducción de la jornada**) de trabajo que vengo desempeñando, por concurrir circunstancias excepcionales relacionadas con las actuaciones necesarias para evitar la transmisión comunitaria del COVID-19.

Concurren dichas circunstancias excepcionales porque (**elegir la opción**):

- Tengo que atender a..... (**cónyuge o pareja de hecho, familiares por consanguinidad hasta el segundo grado de la persona trabajador**), puesto que ..... (**por razones de edad, enfermedad o discapacidad**), necesita de cuidado personal y directo como consecuencia directa del COVID-19.
- Existe, como ustedes saben, decisiones adoptadas por las Autoridades gubernativas relacionadas con el COVID-19 que implican cierre de centros educativos o de cualquier otra naturaleza que dispensaban cuidado o atención a la persona necesitada de los mismos.
- La persona que hasta el momento se había encargado del cuidado o asistencia directos de..... (**cónyuge o familiar hasta segundo grado de la persona trabajadora**) no puede seguir haciéndolo por causa del COVID-19.

Como ustedes saben en la actualidad vengo realizando mi jornada de trabajo en el turno de (.....), con un horario de (.....) horas a (.....).

Por las razones expuestas, solicito la adaptación de mi jornada laboral, autorizándome a desempeñar mi trabajo de (....) horas a (....) horas, en turno de ....., pues dicho horario sí me permite hacer efectivo mi derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral en las circunstancias excepcionales antes señaladas (\*).

Entiendo que dichas adaptaciones son razonables y proporcionadas en relación con mis deberes de cuidado por circunstancias excepcionales relacionadas con el COVID-19 y con las necesidades organizativas o productivas de la empresa.

La norma insta a empresa y persona trabajadora a hacer lo posible por llegar a un acuerdo en esta cuestión, mostrando mi disposición a ello, pero señalando, no obstante, que el derecho a la reducción de la jornada por deberes de cuidado por circunstancias excepcionales relacionadas con el COVID-19 es una prerrogativa individual cuya concreción inicial corresponde a la persona trabajadora. En consecuencia, deberán acreditarse las razones objetivas en las que se sustente una oposición por parte de la empresa;

presumiéndose por Ley que la solicitud está justificada, es razonable y proporcionada salvo prueba en contrario.

De conformidad con lo establecido en el **Artículo 6 del Real Decreto-ley 8/2020**, de 17 de marzo, y mostrando mi voluntad de negociación con la empresa respecto a una eventual propuesta alternativa, pongo en su conocimiento que haré ejercicio de este derecho desde el día..... y, como máximo, hasta los tres meses posteriores al final del Estado de Alarma, de conformidad con la disposición final décima del **Real Decreto-ley 8/2020**, en la redacción dada por el **Real Decreto-ley 15/2020**, de 21 de abril.

Sin perjuicio de lo anterior, si antes de alcanzarse esa fecha máxima pudiera dejasen de concurrir las causas que motivan esta petición, procederé al restablecimiento de mis condiciones laborales ordinarias.

Rogándoles acusen recibo de la presente solicitud, reciban un cordial saludo.

Recibí el (....) de (....) de (....)

**EL TRABAJADOR**

**POR LA EMPRESA**

(....)

(....)

Fdo.: Nombre y apellidos

Fdo.: Nombre y apellidos

Sello de la empresa.

*(\*)El derecho a la adaptación de la jornada 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 a sus familiares. 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 de las medidas contempladas en la presente norma, que se limita al periodo excepcional de duración del COVID-19.*

Se deben exponer con claridad 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 que se solicitan para hacer efectivo el derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral.

También se deben justificar las necesidades familiares que exigen esa conciliación, porque la norma exige que las adaptaciones deben 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 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 laboral, incluidos los establecidos en el propio **artículo 37**, podrá renunciar temporalmente a él o tendrá derecho a que se modifiquen los términos de su disfrute siempre que concurren las circunstancias excepcionales previstas en el apartado primero de este artículo, debiendo la solicitud limitarse al periodo excepcional de duración de la crisis sanitaria y acomodarse a las necesidades concretas de cuidado que debe dispensar la persona trabajadora, debidamente acreditadas, así como a las necesidades de organización de la empresa, presumiéndose que la solicitud está justificada, es razonable y proporcionada salvo prueba en contrario.