

# Modelos de solicitudes de conciliación durante a crise do COVID-19



**gabinete de igualdade**



Coa colaboración da:



# ÍNDICE

Modelos de solicitudes de conciliación durante a crise sanitaria (segundo o Real decreto lei 8/2020, do 17 de marzo, de medidas urxentes extraordinarias para facer fronte ao impacto económico e social do COVID-19)	5
Solicitud de dereito a cambio de centro de traballo por coidado por circunstancias excepcionais para evitar transmisión comunitaria do COVID-19	6
Solicitud de dereito a modificación horaria por coidado por circunstancias excepcionais para evitar transmisión comunitaria do COVID -19	8
Solicitud de dereito a cambio de quenda de traballo por coidado por circunstancias excepcionais para evitar transmisión comunitaria do COVID -19	10
Solicitud de dereito a flexibilidade horaria por coidado por circunstancias excepcionais para evitar transmisión comunitaria do COVID -19	12
Solicitud de dereito a modificación na adaptación da xornada por coidado por circunstancias excepcionais para evitar transmisión comunitaria do COVID -19	14
Solicitud de dereito a redución de xornada do 100 % por coidado por circunstancias excepcionais para evitar transmisión comunitaria do COVID -19	16
Solicitud de dereito a traballar a distancia por coidado por circunstancias excepcionais para evitar transmisión comunitaria do COVID -19	18
Solicitud de dereito a xornada continuada por coidado por circunstancias excepcionais para evitar transmisión comunitaria do COVID -19	20
Solicitud de dereito a xornada partida por coidado por circunstancias excepcionais para evitar transmisión comunitaria do COVID -19	22



# MODELOS DE SOLICITUDE DE CONCILIACIÓN DURANTE A CRISE SANITARIA

O Real decreto lei 8/2020, do 17 de marzo, de medidas urxentes extraordinarias para facer fronte ao impacto económico e social do COVID-19, busca frear o impacto económico da pandemia global que estamos a sufrir ao tempo que, entre outras cuestións, establece medidas que favorezan a conciliación e a protección da saúde nun momento de estado de alarma.

No artigo 6 establece tamén o dereito de adaptación e/ou redución da xornada cando se acrediten deberes de coidado respecto ao/a cónxuxe, parella de feito ou familiares ata segundo grao de consanguinidade, con algunhas concrecións:

— A adaptación poderá referirse á distribución do tempo de traballo ou calquera outro aspecto das condicións de traballo: cambio de quenda, alteración do horario, horario flexible, xornada partida ou continuada, cambio de centro de traballo, funcións ou forma de prestación do traballo (incluíndo o traballo a distancia) ou calquera outro cambio nas condicións que estivese dispoñible na empresa.

— A concreción inicial deste dereito corresponde á persoa traballadora, tanto en alcance coma en contido. De forma xustificada, razoable e proporcionada, e tendo en conta as necesidades concretas de coidados que debe dispensar a persoa traballadora e as necesidades de organización da empresa. Ambas as partes deberán facer o posible para chegar a un acordo.

— Dereito a unha redución especial da xornada nas situacións previstas no 37.6 do ET, de acreditar deberes de coidado respecto ao/á cónxuxe, parella de feito ou familiares ata segundo grao de consanguinidade, coa redución proporcional do seu salario. Redución especial que se rexerá polos puntos 37.6 e 37.7 do ET.

— A redución da xornada deberá comunicarse con 24 horas de antelación e poderá chegar a ser do total da xornada, conservando os dereitos e garantías previstas no 37.6 do ET.

— No caso de que as reducións cheguen ao 100% da xornada, deberá estar xustificado e ser razoable e proporcionado en atención á situación da empresa.

— No suposto establecido no segundo parágrafo do 37.6 (razón de idade, accidente ou enfermidade), non será preciso que a/o familiar que require atención e coidado non desempeñe actividade retribuída.

— De estar gozando xa dunha adaptación ou redución de xornada previstos no ordenamento laboral (incluído o artigo 37 do ET), poderá renunciar a el ou modificalo temporalmente, sempre que concorran as circunstancias extraordinarias de deberes de coidados.

## SOLICITUDE DE DEREITO DE CAMBIO DE CENTRO DE TRABALLO POR COIDADADO POR CIRCUNSTANCIAS EXCEPCIONAIS PARA EVITAR TRANSMISIÓN COMUNITARIA DO COVID-19

Á EMPRESA: .....

Eu, ..... con DNI ..... traballador/a da empresa cuxos datos  
figuran no encabezamento e domicilio para os efectos de notificación en.....  
.....

### EXPOÑO

Que teño ao meu cargo a ..... por razón de .....

Que polas características excepcionais do estado de alarma decretado, a actual modalidade de  
traballo presencial é incompatible coas necesidades de coidado de .....

Polo que,

### SOLICITO:

Un cambio de centro de traballo, por coidado, de conformidade co establecido no *artigo 6 do Real decreto lei 8/2020, do 17 de marzo, de medidas urxentes extraordinarias para facer fronte ao impacto económico e social do COVID-19:*

O cambio de centro de traballo durará mentres se manteña o estado de alarma decretado así como a necesidade de coidados de ..... De se modificaren as circunstancias persoais de atención de ....., poríase en coñecemento da empresa coa maior antelación posible.

O centro de traballo é o seguinte:

.....

Citamos o *artigo 6 do Real decreto lei 8/2020*, textualmente:

«1. As persoas traballadoras por conta allea que acrediten deberes de coidado respecto do cónxuxe ou parella de feito, así como respecto dos familiares por consanguinidade ata o segundo grao da persoa traballadora, terán dereito a acceder á adaptación da súa xornada e/ou á súa redución nos termos previstos no presente artigo, cando concorran circunstancias excepcionais relacionadas coas actuacións necesarias para evitar a transmisión comunitaria do COVID-19. Entenderase que concorren as ditas circunstancias excepcionais cando sexa necesaria a presenza da persoa traballadora para a atención dalgunha das persoas indicadas no apartado anterior que, por razóns de idade, enfermidade ou discapacidade, necesite de coidado persoal e directo como consecuencia directa do COVID-19. Así mesmo, considerarase que concorren circunstancias excepcionais cando existan decisións adoptadas polas Autoridades gobernativas relacionadas co COVID-19 que impliquen peche de centros educativos ou de calquera outra natureza que dispensaran coidado ou atención á persoa necesitada deles. Tamén se considerará que concorren circunstancias excepcionais que requiren a presenza da persoa traballadora, cando a persoa que ata o momento se encargara do coidado ou asistencia directos de cónxuxe ou familiar ata segundo grao da persoa traballadora non o puidese seguir facendo por causas xustificadas relacionadas co COVID-19.

O dereito previsto neste artigo é un dereito individual de cada un dos proxenitores ou coidadores, que debe ter como presuposto a repartición corresponsable das obrigas de coidado e a evitación da perpetuación de roles, debendo ser xustificado, razoable e proporcionado en relación coa situación da empresa, particularmente en caso de que sexan varias as persoas traballadoras que accedan a el na mesma empresa.

Os conflitos que puideren xerarse pola aplicación do presente artigo serán resoltos pola xurisdición social a través do procedemento establecido no artigo 139 da Lei 36/2011, de 10 de outubro, reguladora da xurisdición social. O exercicio dos dereitos previstos neste artigo considérase exercicio de dereitos de conciliación para todos os efectos.

2. O dereito á adaptación da xornada por deberes de coidado por circunstancias excepcionais relacionadas co COVID-19 é unha prerrogativa cuxa concreción inicial lle corresponde á persoa traballadora, tanto no seu alcance coma no seu contido, sempre e cando

*este xustificada, sexa razoable e proporcionada, tendo en conta as necesidades concretas de coidado que debe dispensar a persoa traballadora, debidamente acreditadas, e as necesidades de organización da empresa. Empresa e persoa traballadora deberán facer o posible para chegar a un acordo.*

*O dereito á adaptación da xornada poderá referirse á distribución do tempo de traballo ou a calquera outro aspecto das condicións de traballo, cuxa alteración ou axuste permita que a persoa traballadora poida dispensar a atención e coidado obxecto do presente artigo. Pode consistir nun cambio de quenda, alteración de horario, horario flexible, xornada partida ou continuada, cambio de centro de traballo, cambio de funcións, cambio na forma de prestación do traballo, incluíndo a prestación de traballo a distancia, ou calquera outro cambio de condicións que estivese dispoñible na empresa ou que puidese implantarse de modo razoable e proporcionado, tendo en conta o carácter temporal e excepcional das medidas recollidas na presente norma, que se limita ao período excepcional de duración do COVID-19.*

*3. As persoas traballadoras terán dereito a unha redución especial da xornada de traballo nas situacións previstas no artigo 37.6, do Estatuto dos Traballadores, cando concorran as circunstancias excepcionais previstas no apartado primeiro deste artigo, coa redución proporcional do seu salario. Salvo polas peculiaridades que se expoñen a continuación, esta redución especial rexerá polo establecido nos artigos 37.6 e 37.7 do Estatuto dos Traballadores así como polo resto de normas que atribúen garantías, beneficios ou especificacións de calquera natureza ás persoas que acceden aos dereitos establecidos nestes preceptos. A redución de xornada especial deberá ser comunicada á empresa con 24 horas de antelación, e poderá alcanzar o cen por cento da xornada se resultar necesario, sen que isto implique cambio de natureza para os efectos de aplicación dos dereitos e garantías establecidos no ordenamento para a situación prevista no artigo 37.6 do Estatuto dos Traballadores. No caso de reducións de xornada que cheguen ao 100 %, o dereito da persoa traballadora deberá estar xustificado e ser razoable e proporcionado en atención á situación da empresa. No suposto establecido no artigo 37.6 2º parágrafo, non será necesario que o familiar que require atención e coidado non desempeñe actividade retribuída.*

*4. No caso de que a persoa traballadora se atopase gozando xa dunha adaptación da súa xornada por conciliación, ou de redución de xornada por coidado de fillos ou familiares, ou dalgún dos dereitos de conciliación previstos no ordenamento laboral, incluídos os establecidos no propio artigo 37, poderá renunciar temporalmente a el ou terá dereito a que se modifiquen os termos do seu gozo sempre que concorran as circunstancias excepcionais previstas no apartado primeiro deste artigo, debendo a solicitude limitarse ao período excepcional de duración da crise sanitaria e acomodarse ás necesidades concretas de coidado que debe dispensar a persoa traballadora, debidamente acreditadas, así como ás necesidades de organización da empresa, presumíndose que a solicitude está xustificada, é razoable e proporcionada salvo proba en contrario».*

....., ..... de ..... de 2020

**Asdo.: (traballador/traballadora)**

**Asdo.: a empresa**  
(Que se dá por informada e dá a súa conformidade)

**SOLICITUDE DE DEREITO DE MODIFICACIÓN HORARIA POR COIDADADO  
POR CIRCUNSTANCIAS EXCEPCIONAIS PARA EVITAR TRANSMISIÓN  
COMUNITARIA DO COVID-19**

Á EMPRESA: .....

Eu, ..... con DNI ..... traballador/a da empresa cuxos datos  
figuran no encabezamento e domicilio para os efectos de notificación en.....

**EXPOÑO**

Que teño ao meu cargo a ..... por razón de .....

Que polas características excepcionais do estado de alarma decretado, a modalidade de traballo  
presencial é incompatible coas necesidades de coidado de.....

Polo que,

**SOLICITO:**

A modificación do horario, de conformidade co establecido no **artigo 6 do Real decreto lei 8/2020, do 17 de marzo, de medidas urxentes extraordinarias para facer fronte ao impacto económico e social do COVID-19:**

A modificación durará mentres se manteña o estado de alarma decretado así como a  
necesidade de coidados de ..... De se modificaren as  
circunstancias persoais de atención de ....., poríase en coñecemento  
da empresa coa maior antelación posible.

O novo horario que solicito é o seguinte:

.....

Citamos o **artigo 6 do Real Decreto-lei 8/2020**, textualmente:

«1. As persoas traballadoras por conta allea que acrediten deberes de coidado respecto do cónxuxe ou parella de feito, así como respecto dos familiares por consanguinidade ata o segundo grao da persoa traballadora, terán dereito a acceder á adaptación da súa xornada e/ou á súa redución nos termos previstos no presente artigo, cando concorran circunstancias excepcionais relacionadas coas actuacións necesarias para evitar a transmisión comunitaria do COVID-19. Entenderase que concorren as ditas circunstancias excepcionais cando sexa necesaria a presenza da persoa traballadora para a atención dalgunha das persoas indicadas no apartado anterior que, por razóns de idade, enfermidade ou discapacidade, necesite de coidado persoal e directo como consecuencia directa do COVID-19. Así mesmo, considerarase que concorren circunstancias excepcionais cando existan decisións adoptadas polas Autoridades gobernativas relacionadas co COVID-19 que impliquen peche de centros educativos ou de calquera outra natureza que dispensaran coidado ou atención á persoa necesitada deles. Tamén se considerará que concorren circunstancias excepcionais que requiren a presenza da persoa traballadora, cando a persoa que ata o momento se encargara do coidado ou asistencia directos de cónxuxe ou familiar ata segundo grao da persoa traballadora non o puidese seguir facendo por causas xustificadas relacionadas co COVID-19.

O dereito previsto neste artigo é un dereito individual de cada un dos proxenitores ou coidadores, que debe ter como presuposto a repartición corresponsable das obrigas de coidado e a evitación da perpetuación de roles, debendo ser xustificado, razoable e proporcionado en relación coa situación da empresa, particularmente en caso de que sexan varias as persoas traballadoras que accedan a el na mesma empresa.

Os conflitos que puideren xerarse pola aplicación do presente artigo serán resoltos pola xurisdición social a través do procedemento establecido no artigo 139 da Lei 36/2011, de 10 de outubro, reguladora da xurisdición social. O exercicio dos dereitos previstos neste artigo considérase exercicio de dereitos de conciliación para todos os efectos.

2. O dereito á adaptación da xornada por deberes de coidado por circunstancias excepcionais relacionadas co COVID-19 é unha prerrogativa cuxa concreción inicial lle corresponde á persoa traballadora, tanto no seu alcance coma no seu contido, sempre e cando



este xustificada, sexa razoable e proporcionada, tendo en conta as necesidades concretas de coidado que debe dispensar a persoa traballadora, debidamente acreditadas, e as necesidades de organización da empresa. Empresa e persoa traballadora deberán facer o posible para chegar a un acordo.

O dereito á adaptación da xornada poderá referirse a distribución do tempo de traballo ou a calquera outro aspecto das condicións de traballo, cuxa alteración ou axuste permita que a persoa traballadora poida dispensar a atención e coidado obxecto do presente artigo. Pode consistir nun cambio de quenda, alteración de horario, horario flexible, xornada partida ou continuada, cambio de centro de traballo, cambio de funcións, cambio na forma de prestación do traballo, incluíndo a prestación de traballo a distancia, ou calquera outro cambio de condicións que estivese dispoñible na empresa ou que puidese implantarse de modo razoable e proporcionado, tendo en conta o carácter temporal e excepcional das medidas recollidas na presente norma, que se limita ao período excepcional de duración do COVID-19.

3. As persoas traballadoras terán dereito a unha redución especial da xornada de traballo nas situacións previstas no artigo 37.6, do Estatuto dos Traballadores, cando concorran as circunstancias excepcionais previstas no apartado primeiro deste artigo, coa redución proporcional do seu salario. Salvo polas peculiaridades que se expoñen a continuación, esta redución especial rexerá polo establecido nos artigos 37.6 e 37.7 do Estatuto dos Traballadores así como polo resto de normas que atribúen garantías, beneficios ou especificacións de calquera natureza ás persoas que acceden aos dereitos establecidos nestes preceptos. A redución de xornada especial deberá ser comunicada á empresa con 24 horas de antelación, e poderá alcanzar o cen por cento da xornada se resultar necesario, sen que isto implique cambio de natureza para os efectos de aplicación dos dereitos e garantías establecidos no ordenamento para a situación prevista no artigo 37.6 do Estatuto dos Traballadores. No caso de reducións de xornada que cheguen ao 100 %, o dereito da persoa traballadora deberá estar xustificado e ser razoable e proporcionado en atención á situación da empresa. No suposto establecido no artigo 37.6 2º parágrafo, non será necesario que o familiar que require atención e coidado non desempeñe actividade retribuída.

4. No caso de que a persoa traballadora se atopase gozando xa dunha adaptación da súa xornada por conciliación, ou de redución de xornada por coidado de fillos ou familiares, ou dalgún dos dereitos de conciliación previstos no ordenamento laboral, incluídos os establecidos no propio artigo 37, poderá renunciar temporalmente a el ou terá dereito a que se modifiquen os termos do seu gozo sempre que concorran as circunstancias excepcionais previstas no apartado primeiro deste artigo, debendo a solicitude limitarse ao período excepcional de duración da crise sanitaria e acomodarse ás necesidades concretas de coidado que debe dispensar a persoa traballadora, debidamente acreditadas, así como ás necesidades de organización da empresa, presumíndose que a solicitude está xustificada, é razoable e proporcionada salvo proba en contrario».

..... de ..... de 2020

**Asdo.: (traballador/traballadora)**

**Asdo.: a empresa**  
(Que se dá por informada e dá a súa conformidade)

**SOLICITUDE DE DEREITO DE QUENDA DE TRABALLO POR COIDADADO  
POR CIRCUNSTANCIAS EXCEPCIONAIS PARA EVITAR TRANSMISIÓN  
COMUNITARIA DO COVID-19**

Á EMPRESA: .....

Eu, ..... con DNI ..... traballador/a da empresa cuxos datos  
figuran no encabezamento e domicilio para os efectos de notificación en.....  
.....

**EXPOÑO**

Que teño ao meu cargo a ..... por razón de .....

Que polas características excepcionais do estado de alarma decretado, a modalidade de traballo  
presencial é incompatible coas necesidades de coidado de.....

Polo que,

**SOLICITO:**

Un cambio de quenda por coidado, de conformidade co establecido no *artigo 6 do Real decreto  
lei 8/2020, do 17 de marzo, de medidas urxentes extraordinarias para facer fronte ao impacto  
económico e social do COVID-19:*

O cambio de quenda exercerase mentres se manteña o estado de alarma decretado así como  
a necesidade de coidados de ..... De se modificaren as  
circunstancias persoais de atención de ..... poríase en coñecemento  
da empresa coa maior antelación posible.

A quenda que solicito é a seguinte:

.....

Citamos o *artigo 6 do Real decreto lei 8/2020*, textualmente:

«1. As persoas traballadoras por conta allea que acrediten deberes de coidado respecto do cónxuxe ou parella de feito, así como respecto dos familiares por consanguinidade ata o segundo grao da persoa traballadora, terán dereito a acceder á adaptación da súa xornada e/ou á súa redución nos termos previstos no presente artigo, cando concorran circunstancias excepcionais relacionadas coas actuacións necesarias para evitar a transmisión comunitaria do COVID-19. Entenderase que concorren as ditas circunstancias excepcionais cando sexa necesaria a presenza da persoa traballadora para a atención dalgunha das persoas indicadas no apartado anterior que, por razóns de idade, enfermidade ou discapacidade, necesite de coidado persoal e directo como consecuencia directa do COVID-19. Así mesmo, considerarase que concorren circunstancias excepcionais cando existan decisións adoptadas polas Autoridades gobernativas relacionadas co COVID-19 que impliquen peche de centros educativos ou de calquera outra natureza que dispensaran coidado ou atención á persoa necesitada deles. Tamén se considerará que concorren circunstancias excepcionais que requiren a presenza da persoa traballadora, cando a persoa que ata o momento se encargara do coidado ou asistencia directos de cónxuxe ou familiar ata segundo grao da persoa traballadora non o puidese seguir facendo por causas xustificadas relacionadas co COVID-19.

O dereito previsto neste artigo é un dereito individual de cada un dos proxenitores ou coidadores, que debe ter como presuposto a repartición corresponsable das obrigas de coidado e a evitación da perpetuación de roles, debendo ser xustificado, razoable e proporcionado en relación coa situación da empresa, particularmente en caso de que sexan varias as persoas traballadoras que accedan a el na mesma empresa.

Os conflitos que puideren xerarse pola aplicación do presente artigo serán resoltos pola xurisdición social a través do procedemento establecido no artigo 139 da Lei 36/2011, de 10 de outubro, reguladora da xurisdición social. O exercicio dos dereitos previstos neste artigo considérase exercicio de dereitos de conciliación para todos os efectos.

2. O dereito á adaptación da xornada por deberes de coidado por circunstancias excepcionais relacionadas co COVID-19 é unha prerrogativa cuxa concreción inicial lle corresponde á persoa traballadora, tanto no seu alcance coma no seu contido, sempre e cando

este xustificada, sexa razoable e proporcionada, tendo en conta as necesidades concretas de coidado que debe dispensar a persoa traballadora, debidamente acreditadas, e as necesidades de organización da empresa. Empresa e persoa traballadora deberán facer o posible para chegar a un acordo.

O dereito á adaptación da xornada poderá referirse a distribución do tempo de traballo ou a calquera outro aspecto das condicións de traballo, cuxa alteración ou axuste permita que a persoa traballadora poida dispensar a atención e coidado obxecto do presente artigo. Pode consistir nun cambio de quenda, alteración de horario, horario flexible, xornada partida ou continuada, cambio de centro de traballo, cambio de funcións, cambio na forma de prestación do traballo, incluíndo a prestación de traballo a distancia, ou calquera outro cambio de condicións que estivese dispoñible na empresa ou que puidese implantarse de modo razoable e proporcionado, tendo en conta o carácter temporal e excepcional das medidas recollidas na presente norma, que se limita ao período excepcional de duración do COVID-19.

3. As persoas traballadoras terán dereito a unha redución especial da xornada de traballo nas situacións previstas no artigo 37.6, do Estatuto dos Traballadores, cando concorran as circunstancias excepcionais previstas no apartado primeiro deste artigo, coa redución proporcional do seu salario. Salvo polas peculiaridades que se expoñen a continuación, esta redución especial rexerá polo establecido nos artigos 37.6 e 37.7 do Estatuto dos Traballadores así como polo resto de normas que atribúen garantías, beneficios ou especificacións de calquera natureza ás persoas que acceden aos dereitos establecidos nestes preceptos. A redución de xornada especial deberá ser comunicada á empresa con 24 horas de antelación, e poderá alcanzar o cen por cento da xornada se resultar necesario, sen que isto implique cambio de natureza para os efectos de aplicación dos dereitos e garantías establecidos no ordenamento para a situación prevista no artigo 37.6 do Estatuto dos Traballadores. No caso de reducións de xornada que cheguen ao 100 %, o dereito da persoa traballadora deberá estar xustificado e ser razoable e proporcionado en atención á situación da empresa. No suposto establecido no artigo 37.6 2º parágrafo, non será necesario que o familiar que require atención e coidado non desempeñe actividade retribuída.

4. No caso de que a persoa traballadora se atopase gozando xa dunha adaptación da súa xornada por conciliación, ou de redución de xornada por coidado de fillos ou familiares, ou dalgún dos dereitos de conciliación previstos no ordenamento laboral, incluídos os establecidos no propio artigo 37, poderá renunciar temporalmente a el ou terá dereito a que se modifiquen os termos do seu gozo sempre que concorran as circunstancias excepcionais previstas no apartado primeiro deste artigo, debendo a solicitude limitarse ao período excepcional de duración da crise sanitaria e acomodarse ás necesidades concretas de coidado que debe dispensar a persoa traballadora, debidamente acreditadas, así como ás necesidades de organización da empresa, presumíndose que a solicitude está xustificada, é razoable e proporcionada salvo proba en contrario».

....., ..... de ..... de 2020

**Asdo.: (traballador/traballadora)**

**Asdo.: a empresa**  
(Que se dá por informada e dá a súa conformidade)

**SOLICITUDE DE DEREITO DE FLEXIBILIDADE HORARIA POR COIDADADO  
POR CIRCUNSTANCIAS EXCEPCIONAIS PARA EVITAR TRANSMISIÓN  
COMUNITARIA DO COVID-19**

Á EMPRESA: .....

Eu, ..... con DNI..... traballador/a da empresa cuxos datos figuran no encabezamento e domicilio para os efectos de notificación en .....

**EXPOÑO**

Que teño ao meu cargo a ..... por razón de .....

Que polas características excepcionais do estado de alarma decretado, a modalidade de traballo presencial é incompatible coas necesidades de coidado de.....

Polo que,

**SOLICITO:**

Flexibilidade horaria, de conformidade co establecido no *artigo 6 do Real decreto lei 8/2020, do 17 de marzo, de medidas urxentes extraordinarias para facer fronte ao impacto económico e social do COVID-19:*

A modificación durará mentres se manteña o estado de alarma decretado así como a necesidade de coidados de ..... Se se modificasen as circunstancias persoais de atención de ....., poríase en coñecemento da empresa coa maior antelación posible.

A flexibilidade consistirá no seguinte:

.....

Citamos o *artigo 6 do Real decreto lei 8/2020*, textualmente:

«1. As persoas traballadoras por conta allea que acrediten deberes de coidado respecto do cónxuxe ou parella de feito, así como respecto dos familiares por consanguinidade ata o segundo grao da persoa traballadora, terán dereito a acceder á adaptación da súa xornada e/ou á súa redución nos termos previstos no presente artigo, cando concorran circunstancias excepcionais relacionadas coas actuacións necesarias para evitar a transmisión comunitaria do COVID-19. Entenderase que concorren as ditas circunstancias excepcionais cando sexa necesaria a presenza da persoa traballadora para a atención dalgunha das persoas indicadas no apartado anterior que, por razóns de idade, enfermidade ou discapacidade, necesite de coidado persoal e directo como consecuencia directa do COVID-19. Así mesmo, considerarase que concorren circunstancias excepcionais cando existan decisións adoptadas polas Autoridades gobernativas relacionadas co COVID-19 que impliquen peche de centros educativos ou de calquera outra natureza que dispensaran coidado ou atención á persoa necesitada deles. Tamén se considerará que concorren circunstancias excepcionais que requiren a presenza da persoa traballadora, cando a persoa que ata o momento se encargara do coidado ou asistencia directos de cónxuxe ou familiar ata segundo grao da persoa traballadora non o puidese seguir facendo por causas xustificadas relacionadas co COVID-19.

O dereito previsto neste artigo é un dereito individual de cada un dos proxenitores ou coidadores, que debe ter como presuposto a repartición corresponsable das obrigas de coidado e a evitación da perpetuación de roles, debendo ser xustificado, razoable e proporcionado en relación coa situación da empresa, particularmente en caso de que sexan varias as persoas traballadoras que accedan a el na mesma empresa.

Os conflitos que puideren xerarse pola aplicación do presente artigo serán resoltos pola xurisdición social a través do procedemento establecido no artigo 139 da Lei 36/2011, de 10 de outubro, reguladora da xurisdición social. O exercicio dos dereitos previstos neste artigo considérase exercicio de dereitos de conciliación para todos os efectos.

2. O dereito á adaptación da xornada por deberes de coidado por circunstancias excepcionais relacionadas co COVID-19 é unha prerrogativa cuxa concreción inicial lle corresponde á persoa traballadora, tanto no seu alcance coma no seu contido, sempre e cando

*este xustificada, sexa razoable e proporcionada, tendo en conta as necesidades concretas de coidado que debe dispensar a persoa traballadora, debidamente acreditadas, e as necesidades de organización da empresa. Empresa e persoa traballadora deberán facer o posible para chegar a un acordo.*

*O dereito á adaptación da xornada poderá referirse a distribución do tempo de traballo ou a calquera outro aspecto das condicións de traballo, cuxa alteración ou axuste permita que a persoa traballadora poida dispensar a atención e coidado obxecto do presente artigo. Pode consistir nun cambio de quenda, alteración de horario, horario flexible, xornada partida ou continuada, cambio de centro de traballo, cambio de funcións, cambio na forma de prestación do traballo, incluíndo a prestación de traballo a distancia, ou calquera outro cambio de condicións que estivese dispoñible na empresa ou que puidese implantarse de modo razoable e proporcionado, tendo en conta o carácter temporal e excepcional das medidas recollidas na presente norma, que se limita ao período excepcional de duración do COVID-19.*

*3. As persoas traballadoras terán dereito a unha redución especial da xornada de traballo nas situacións previstas no artigo 37.6, do Estatuto dos Traballadores, cando concorran as circunstancias excepcionais previstas no apartado primeiro deste artigo, coa redución proporcional do seu salario. Salvo polas peculiaridades que se expoñen a continuación, esta redución especial rexerese polo establecido nos artigos 37.6 e 37.7 do Estatuto dos Traballadores así como polo resto de normas que atribúen garantías, beneficios ou especificacións de calquera natureza ás persoas que acceden aos dereitos establecidos nestes preceptos. A redución de xornada especial deberá ser comunicada á empresa con 24 horas de antelación, e poderá alcanzar o cen por cento da xornada se resultar necesario, sen que isto implique cambio de natureza para os efectos de aplicación dos dereitos e garantías establecidos no ordenamento para a situación prevista no artigo 37.6 do Estatuto dos Traballadores. No caso de reducións de xornada que cheguen ao 100 %, o dereito da persoa traballadora deberá estar xustificado e ser razoable e proporcionado en atención á situación da empresa. No suposto establecido no artigo 37.6 2º parágrafo, non será necesario que o familiar que require atención e coidado non desempeñe actividade retribuída.*

*4. No caso de que a persoa traballadora se atopase gozando xa dunha adaptación da súa xornada por conciliación, ou de redución de xornada por coidado de fillos ou familiares, ou dalgún dos dereitos de conciliación previstos no ordenamento laboral, incluídos os establecidos no propio artigo 37, poderá renunciar temporalmente a el ou terá dereito a que se modifiquen os termos do seu gozo sempre que concorran as circunstancias excepcionais previstas no apartado primeiro deste artigo, debendo a solicitude limitarse ao período excepcional de duración da crise sanitaria e acomodarse ás necesidades concretas de coidado que debe dispensar a persoa traballadora, debidamente acreditadas, así como ás necesidades de organización da empresa, presumíndose que a solicitude está xustificada, é razoable e proporcionada salvo proba en contrario».*

....., ..... de ..... de 2020

**Asdo.: (traballador/traballadora)**

**Asdo.: a empresa**  
(Que se dá por informada e dá a súa conformidade)

## SOLICITUDE DE DEREITO DE MODIFICACIÓN NA ADAPTACIÓN DA XORNADA VIXENTE POR COIDADADO POR CIRCUNSTANCIAS EXCEPCIONAIS PARA EVITAR TRANSMISIÓN COMUNITARIA DO COVID-19

Á EMPRESA: .....

Eu, ..... con DNI..... traballador/a da empresa cuxos datos figuran no encabezamento e domicilio para os efectos de notificación en .....

### EXPOÑO

Que teño ao meu cargo a ..... por razón de .....

Que polas características excepcionais do estado de alarma decretado, a modalidade de traballo presencial é incompatible coas necesidades de coidado de.....

Polo que,

### SOLICITO:

Unha modificación na adaptación de xornada vixente, de conformidade co establecido no **artigo 6, punto 4 do Real decreto lei 8/2020, do 17 de marzo, de medidas urxentes extraordinarias para facer fronte ao impacto económico e social do COVID-19:**

A modificación durará mentres se manteña o estado de alarma decretado así como a necesidade de coidados de ..... Se se modificasen as circunstancias persoais de atención de ....., poríase en coñecemento da empresa coa maior antelación posible.

A adaptación da xornada quedaría como segue:

Citamos o **artigo 6 do Real decreto lei 8/2020**, textualmente:

«1. As persoas traballadoras por conta allea que acrediten deberes de coidado respecto do cónxuxe ou parella de feito, así como respecto dos familiares por consanguinidade ata o segundo grao da persoa traballadora, terán dereito a acceder á adaptación da súa xornada e/ou á súa redución nos termos previstos no presente artigo, cando concorran circunstancias excepcionais relacionadas coas actuacións necesarias para evitar a transmisión comunitaria do COVID-19. Entenderase que concorren as ditas circunstancias excepcionais cando sexa necesaria a presenza da persoa traballadora para a atención dalgunha das persoas indicadas no apartado anterior que, por razóns de idade, enfermidade ou discapacidade, necesite de coidado persoal e directo como consecuencia directa do COVID-19. Así mesmo, considerarase que concorren circunstancias excepcionais cando existan decisións adoptadas polas Autoridades gubernativas relacionadas co COVID-19 que impliquen peche de centros educativos ou de calquera outra natureza que dispensaran coidado ou atención á persoa necesitada deles. Tamén se considerará que concorren circunstancias excepcionais que requiren a presenza da persoa traballadora, cando a persoa que ata o momento se encargara do coidado ou asistencia directos de cónxuxe ou familiar ata segundo grao da persoa traballadora non o puidese seguir facendo por causas xustificadas relacionadas co COVID-19.

O dereito previsto neste artigo é un dereito individual de cada un dos proxenitores ou coidadores, que debe ter como presuposto a repartición corresponsable das obrigas de coidado e a evitación da perpetuación de roles, debendo ser xustificado, razoable e proporcionado en relación coa situación da empresa, particularmente en caso de que sexan varias as persoas traballadoras que accedan a el na mesma empresa.

Os conflitos que puideren xerarse pola aplicación do presente artigo serán resoltos pola xurisdición social a través do procedemento establecido no artigo 139 da Lei 36/2011, de 10 de outubro, reguladora da xurisdición social. O exercicio dos dereitos previstos neste artigo considérase exercicio de dereitos de conciliación para todos os efectos.

2. O dereito á adaptación da xornada por deberes de coidado por circunstancias excepcionais relacionadas co COVID-19 é unha prerrogativa cuxa concreción inicial lle corresponde á persoa traballadora, tanto no seu alcance coma no seu contido, sempre e cando esta xustificada, sexa razoable e proporcionada, tendo en conta as necesidades concretas de coidado que debe dispensar a persoa

traballadora, debidamente acreditadas, e as necesidades de organización da empresa. Empresa e persoa traballadora deberán facer o posible para chegar a un acordo.

O dereito á adaptación da xornada poderá referirse a distribución do tempo de traballo ou a calquera outro aspecto das condicións de traballo, cuxa alteración ou axuste permita que a persoa traballadora poida dispensar a atención e coidado obxecto do presente artigo. Pode consistir nun cambio de quenda, alteración de horario, horario flexible, xornada partida ou continuada, cambio de centro de traballo, cambio de funcións, cambio na forma de prestación do traballo, incluíndo a prestación de traballo a distancia, ou calquera outro cambio de condicións que estivese dispoñible na empresa ou que puidese implantarse de modo razoable e proporcionado, tendo en conta o carácter temporal e excepcional das medidas recollidas na presente norma, que se limita ao período excepcional de duración do COVID-19.

3. As persoas traballadoras terán dereito a unha redución especial da xornada de traballo nas situacións previstas no artigo 37.6, do Estatuto dos Traballadores, cando concorran as circunstancias excepcionais previstas no apartado primeiro deste artigo, coa redución proporcional do seu salario. Salvo polas peculiaridades que se expoñen a continuación, esta redución especial rexerese polo establecido nos artigos 37.6 e 37.7 do Estatuto dos Traballadores así como polo resto de normas que atribúen garantías, beneficios ou especificacións de calquera natureza ás persoas que acceden aos dereitos establecidos nestes preceptos. A redución de xornada especial deberá ser comunicada á empresa con 24 horas de antelación, e poderá alcanzar o cen por cento da xornada se resultar necesario, sen que isto implique cambio de natureza para os efectos de aplicación dos dereitos e garantías establecidos no ordenamento para a situación prevista no artigo 37.6 do Estatuto dos Traballadores. No caso de reducións de xornada que cheguen ao 100 %, o dereito da persoa traballadora deberá estar xustificado e ser razoable e proporcionado en atención á situación da empresa. No suposto establecido no artigo 37.6 2º parágrafo, non será necesario que o familiar que require atención e coidado non desempeñe actividade retribuída».

4. No caso de que a persoa traballadora se atopase gozando xa dunha adaptación da súa xornada por conciliación, ou de redución de xornada por coidado de fillos ou familiares, ou dalgún dos dereitos de conciliación previstos no ordenamento laboral, incluídos os establecidos no propio artigo 37, poderá renunciar temporalmente a el ou terá dereito a que se modifiquen os termos do seu gozo sempre que concorran as circunstancias excepcionais previstas no apartado primeiro deste artigo, debendo a solicitude limitarse ao período excepcional de duración da crise sanitaria e acomodarse ás necesidades concretas de coidado que debe dispensar a persoa traballadora, debidamente acreditadas, así como ás necesidades de organización da empresa, presumíndose que a solicitude está xustificada, é razoable e proporcionada salvo proba en contrario».

....., ..... de ..... de 2020

**Asdo.: (traballador/traballadora)**

**Asdo.: a empresa**  
(Que se dá por informada e dá a súa conformidade)

**SOLICITUDE DE DEREITO DE REDUCIÓN DE XORNADA DO 100 % POR COIDADADO  
POR CIRCUNSTANCIAS EXCEPCIONAIS PARA EVITAR TRANSMISIÓN  
COMUNITARIA DO COVID-19**

Á EMPRESA: .....

Eu, ..... con DNI ..... traballador/a da empresa cuxos datos figuran no encabeza  
.....

**EXPOÑO**

Que teño ao meu cargo a ..... por razón de .....

Que polas características excepcionais do estado de alarma decretado, a modalidade de traballo presencial é incompatible coas necesidades de coidado de .....

Polo que,

**SOLICITO:**

Unha redución de xornada por coidado especial do 100 %, de conformidade co establecido no *artigo 6, puntos 1 e 3 do Real decreto lei 8/2020, do 17 de marzo, de medidas urxentes extraordinarias para facer fronte ao impacto económico e social do COVID-19:*

A redución de xornada exercerase mentres se manteña o estado de alarma decretado así como a necesidade de coidados de ..... De se modificaren as circunstancias persoais de atención de ....., poríase en coñecemento da empresa coa maior antelación posible.

Citamos o *artigo 6 puntos 1 e 3 do Real decreto lei 8/2020*, textualmente:

«As persoas traballadoras por conta allea que acrediten deberes de coidado respecto do cónxuxe ou parella de feito, así como respecto dos familiares por consanguinidade ata o segundo grao da persoa traballadora, terán dereito a acceder á adaptación da súa xornada elou á súa redución nos termos previstos no presente artigo, cando concorran circunstancias excepcionais relacionadas coas actuacións necesarias para evitar a transmisión comunitaria do COVID-19. Entenderase que concorren as ditas circunstancias excepcionais cando sexa necesaria a presenza da persoa traballadora para a atención dalgunha das persoas indicadas no apartado anterior que, por razóns de idade, enfermidade ou discapacidade, necesite de coidado persoal e directo como consecuencia directa do COVID-19. Así mesmo, considerarase que concorren circunstancias excepcionais cando existan decisións adoptadas polas Autoridades gobernativas relacionadas co COVID-19 que impliquen peche de centros educativos ou de calquera outra natureza que dispensaran coidado ou atención á persoa necesitada deles. Tamén se considerará que concorren circunstancias excepcionais que requiren a presenza da persoa traballadora, cando a persoa que ata o momento se encargara do coidado ou asistencia directos de cónxuxe ou familiar ata segundo grao da persoa traballadora nono puidese seguir facendo por causas xustificadas relacionadas co COVID-19.

As persoas traballadoras terán dereito a unha redución especial da xornada de traballo nas situacións previstas no artigo 37.6, do Estatuto dos Traballadores, cando concorran as circunstancias excepcionais previstas no apartado primeiro deste artigo, coa redución proporcional do seu salario. Salvo polas peculiaridades que se expoñen a continuación, esta redución especial rexerese polo



*establecido nos artigos 37.6 e 37.7 do Estatuto dos Traballadores así como polo resto de normas que atribúen garantías, beneficios ou especificacións de calquera natureza ás persoas que acceden aos dereitos establecidos nestes preceptos. A redución de xornada especial deberá ser comunicada á empresa con 24 horas de antelación, e poderá alcanzar o cen por cento da xornada se resultar necesario, sen que isto implique cambio de natureza para os efectos de aplicación dos dereitos e garantías establecidos no ordenamento para a situación prevista no artigo 37.6 do Estatuto dos Traballadores. No caso de reducións de xornada que cheguen ao 100 %, o dereito da persoa traballadora deberá estar xustificado e ser razoable e proporcionado en atención á situación da empresa. No suposto establecido no artigo 37.6 2ºparágrafo, non será necesario que o familiar que require atención e coidado non desempeñe actividade retribuída».*

....., ..... de ..... de 2020

**Asdo.: (traballador/traballadora)**

**Asdo.: a empresa**  
(Que se dá por informada e dá a súa conformidade)

**SOLICITUDE DE DEREITO DE TRABALLO A DISTANCIA POR COIDADADO  
POR CIRCUNSTANCIAS EXCEPCIONAIS PARA EVITAR TRANSMISIÓN  
COMUNITARIA DO COVID-19**

Á EMPRESA: .....

Eu, ..... con DNI ..... traballador/a da empresa cuxos datos figuran no encabeza  
.....

**EXPOÑO**

Que teño ao meu cargo a ..... por razón de .....

Que polas características excepcionais do estado de alarma decretado, a modalidade de traballo  
presencial é incompatible coas necesidades de coidado de.....

Polo que,

**SOLICITO:**

O exercicio do traballo a distancia por coidado, de conformidade co establecido no *artigo 6 do Real decreto lei 8/2020, do 17 de marzo, de medidas urxentes extraordinarias para facer fronte ao impacto económico e social do COVID-19:*

O traballo a distancia exercerase mentres se manteña o estado de alarma decretado así como a necesidade de coidados de ..... De se modificaren as circunstancias persoais de atención de ....., poríase en coñecemento da empresa coa maior antelación posible.

Citamos o *artigo 6 do Real decreto lei 8/2020*, textualmente:

«1. As persoas traballadoras por conta allea que acrediten deberes de coidado respecto do cónxuxe ou parella de feito, así como respecto dos familiares por consanguinidade ata o segundo grao da persoa traballadora, terán dereito a acceder á adaptación da súa xornada e/ou á súa redución nos termos previstos no presente artigo, cando concorran circunstancias excepcionais relacionadas coas actuacións necesarias para evitar a transmisión comunitaria do COVID-19. Entenderase que concorren as ditas circunstancias excepcionais cando sexa necesaria a presenza da persoa traballadora para a atención dalgunha das persoas indicadas no apartado anterior que, por razóns de idade, enfermidade ou discapacidade, necesite de coidado persoal e directo como consecuencia directa do COVID-19. Así mesmo, considerarase que concorren circunstancias excepcionais cando existan decisións adoptadas polas Autoridades gubernativas relacionadas co COVID-19 que impliquen peche de centros educativos ou de calquera outra natureza que dispensaran coidado ou atención á persoa necesitada deles. Tamén se considerará que concorren circunstancias excepcionais que requiren a presenza da persoa traballadora, cando a persoa que ata o momento se encargara do coidado ou asistencia directos do cónxuxe ou familiar ata segundo grao da persoa traballadora non o puidese seguir facendo por causas xustificadas relacionadas co COVID-19.

O dereito previsto neste artigo é un dereito individual de cada un dos proxenitores ou coidadores, que debe ter como presuposto a repartición corresponsable das obrigas de coidado e a evitación da perpetuación de roles, debendo ser xustificadas, razoables e proporcionadas en relación coa situación da empresa, particularmente en caso de que sexan varias as persoas traballadoras que accedan a el na mesma empresa.

Os conflitos que puideren xerarse pola aplicación do presente artigo serán resolto pola xurisdición social a través do procedemento establecido no artigo 139 da Lei 36/2011, de 10 de outubro, reguladora da xurisdición social. O exercicio dos dereitos previstos neste artigo considérase exercicio de dereitos de conciliación para todos os efectos.

2. O dereito á adaptación da xornada por deberes de coidado por circunstancias excepcionais relacionadas co COVID-19 é unha prerrogativa cuxa concreción inicial lle corresponde á persoa traballadora, tanto no seu alcance coma no seu contido, sempre e cando esta xustificada, sexa razoable e proporcionada, tendo en conta as necesidades concretas de coidado que debe dispensar a persoa traballadora, debidamente acreditadas, e as necesidades de organización da empresa. Empresa e persoa traballadora deberán facer o posible para chegar a un acordo.

*O dereito á adaptación da xornada poderá referirse a distribución do tempo de traballo ou a calquera outro aspecto das condicións de traballo, cuxa alteración ou axuste permita que a persoa traballadora poida dispensar a atención e coidado obxecto do presente artigo. Pode consistir nun cambio de quenda, alteración de horario, horario flexible, xornada partida ou continuada, cambio de centro de traballo, cambio de funcións, cambio na forma de prestación do traballo, incluíndo a prestación de traballo a distancia, ou calquera outro cambio de condicións que estivese dispoñible na empresa ou que puidese implantarse de modo razoable e proporcionado, tendo en conta o carácter temporal e excepcional das medidas recollidas na presente norma, que se limita ao período excepcional de duración do COVID-19.*

*3. As persoas traballadoras terán dereito a unha redución especial da xornada de traballo nas situacións previstas no artigo 37.6, do Estatuto dos Traballadores, cando concorran as circunstancias excepcionais previstas no apartado primeiro deste artigo, coa redución proporcional do seu salario. Salvo polas peculiaridades que se expoñen a continuación, esta redución especial rexerá polo establecido nos artigos 37.6 e 37.7 do Estatuto dos Traballadores así como polo resto de normas que atribúen garantías, beneficios ou especificacións de calquera natureza ás persoas que acceden aos dereitos establecidos nestes preceptos. A redución de xornada especial deberá ser comunicada á empresa con 24 horas de antelación, e poderá alcanzar o cen por cento da xornada se resultar necesario, sen que isto implique cambio de natureza para os efectos de aplicación dos dereitos e garantías establecidos no ordenamento para a situación prevista no artigo 37.6 do Estatuto dos Traballadores. No caso de reducións de xornada que cheguen ao 100 %, o dereito da persoa traballadora deberá estar xustificado e ser razoable e proporcionado en atención á situación da empresa. No suposto establecido no artigo 37.6 2º parágrafo, non será necesario que o familiar que require atención e coidado non desempeñe actividade retribuída.*

*4. No caso de que a persoa traballadora se atopase gozando xa dunha adaptación da súa xornada por conciliación, ou de redución de xornada por coidado de fillos ou familiares, ou dalgún dos dereitos de conciliación previstos no ordenamento laboral, incluídos os establecidos no propio artigo 37, poderá renunciar temporalmente a el ou terá dereito a que se modifiquen os termos do seu gozo sempre que concorran as circunstancias excepcionais previstas no apartado primeiro deste artigo, debendo a solicitude limitarse ao período excepcional de duración da crise sanitaria e acomodarse ás necesidades concretas de coidado que debe dispensar a persoa traballadora, debidamente acreditadas, así como ás necesidades de organización da empresa, presumíndose que a solicitude está xustificada, é razoable e proporcionada salvo proba en contrario».*

....., ..... de ..... de 2020

**Asdo.: (traballador/traballadora)**

**Asdo.: a empresa**  
(Que se dá por informada e dá a súa conformidade)

**SOLICITUDE DE DEREITO DE XORNADA CONTINUADA POR COIDADADO  
POR CIRCUNSTANCIAS EXCEPCIONAIS PARA EVITAR TRANSMISIÓN  
COMUNITARIA DO COVID-19**

Á EMPRESA: .....

Eu, ..... con DNI ..... traballador/a da empresa cuxos datos figuran no encabeza  
.....

**EXPOÑO**

Que teño ao meu cargo a ..... por razón de .....

Que polas características excepcionais do estado de alarma decretado, a modalidade de traballo  
presencial é incompatible coas necesidades de coidado de.....

Polo que,

**SOLICITO:**

Xornada continuada por coidado, de conformidade co establecido no *artigo 6 do Real decreto  
lei 8/2020, do 17 de marzo, de medidas urxentes extraordinarias para facer fronte ao impacto  
económico e social do COVID-19:*

A xornada continuada exercerase mentres se manteña o estado de alarma decretado así  
como a necesidade de coidados de ..... De se modificaren as  
circunstancias persoais de atención de ..... poríase en coñecemento da  
empresa coa maior antelación posible.

Citamos o *artigo 6 do Real decreto lei 8/2020*, textualmente:

«1. As persoas traballadoras por conta allea que acrediten deberes de coidado respecto do cónxuxe ou parella de feito, así como respecto dos familiares por consanguinidade ata o segundo grao da persoa traballadora, terán dereito a acceder á adaptación da súa xornada e/ou á súa redución nos termos previstos no presente artigo, cando concorran circunstancias excepcionais relacionadas coas actuacións necesarias para evitar a transmisión comunitaria do COVID-19. Entenderase que concorren as ditas circunstancias excepcionais cando sexa necesaria a presenza da persoa traballadora para a atención dalgunha das persoas indicadas no apartado anterior que, por razóns de idade, enfermidade ou discapacidade, necesite de coidado persoal e directo como consecuencia directa do COVID-19. Así mesmo, considerarase que concorren circunstancias excepcionais cando existan decisións adoptadas polas Autoridades gubernativas relacionadas co COVID-19 que impliquen peche de centros educativos ou de calquera outra natureza que dispensaran coidado ou atención á persoa necesitada deles. Tamén se considerará que concorren circunstancias excepcionais que requiren a presenza da persoa traballadora, cando a persoa que ata o momento se encargara do coidado ou asistencia directos de cónxuxe ou familiar ata segundo grao da persoa traballadora non o puidese seguir facendo por causas xustificadas relacionadas co COVID-19.

O dereito previsto neste artigo é un dereito individual de cada un dos proxenitores ou coidadores, que debe ter como presuposto a repartición corresponsable das obrigas de coidado e a evitación da perpetuación de roles, debendo ser xustificadas, razoables e proporcionadas en relación coa situación da empresa, particularmente en caso de que sexan varias as persoas traballadoras que accedan a el na mesma empresa.

Os conflitos que puideren xerarse pola aplicación do presente artigo serán resolto pola xurisdición social a través do procedemento establecido no artigo 139 da Lei 36/2011, de 10 de outubro, reguladora da xurisdición social. O exercicio dos dereitos previstos neste artigo considérase exercicio de dereitos de conciliación para todos os efectos.

2. O dereito á adaptación da xornada por deberes de coidado por circunstancias excepcionais relacionadas co COVID-19 é unha prerrogativa cuxa concreción inicial lle corresponde á persoa traballadora, tanto no seu alcance coma no seu contido, sempre e cando esta xustificada, sexa razoable e proporcionada, tendo en conta as necesidades concretas de coidado que debe dispensar a persoa traballadora, debidamente acreditadas, e as necesidades de organización da empresa. Empresa e persoa traballadora deberán facer o posible para chegar a un acordo.

*O dereito á adaptación da xornada poderá referirse a distribución do tempo de traballo ou a calquera outro aspecto das condicións de traballo, cuxa alteración ou axuste permita que a persoa traballadora poida dispensar a atención e coidado obxecto do presente artigo. Pode consistir nun cambio de quenda, alteración de horario, horario flexible, xornada partida ou continuada, cambio de centro de traballo, cambio de funcións, cambio na forma de prestación do traballo, incluíndo a prestación de traballo a distancia, ou calquera outro cambio de condicións que estivese dispoñible na empresa ou que puidese implantarse de modo razoable e proporcionado, tendo en conta o carácter temporal e excepcional das medidas recollidas na presente norma, que se limita ao período excepcional de duración do COVID-19.*

*3. As persoas traballadoras terán dereito a unha redución especial da xornada de traballo nas situacións previstas no artigo 37.6, do Estatuto dos Traballadores, cando concorran as circunstancias excepcionais previstas no apartado primeiro deste artigo, coa redución proporcional do seu salario. Salvo polas peculiaridades que se expoñen a continuación, esta redución especial rexerá polo establecido nos artigos 37.6 e 37.7 do Estatuto dos Traballadores así como polo resto de normas que atribúen garantías, beneficios ou especificacións de calquera natureza ás persoas que acceden aos dereitos establecidos nestes preceptos. A redución de xornada especial deberá ser comunicada á empresa con 24 horas de antelación, e poderá alcanzar o cen por cento da xornada se resultar necesario, sen que isto implique cambio de natureza para os efectos de aplicación dos dereitos e garantías establecidos no ordenamento para a situación prevista no artigo 37.6 do Estatuto dos Traballadores. No caso de reducións de xornada que cheguen ao 100 %, o dereito da persoa traballadora deberá estar xustificado e ser razoable e proporcionado en atención á situación da empresa. No suposto establecido no artigo 37.6 2º parágrafo, non será necesario que o familiar que require atención e coidado non desempeñe actividade retribuída».*

*4. No caso de que a persoa traballadora se atopase gozando xa dunha adaptación da súa xornada por conciliación, ou de redución de xornada por coidado de fillos ou familiares, ou dalgún dos dereitos de conciliación previstos no ordenamento laboral, incluídos os establecidos no propio artigo 37, poderá renunciar temporalmente a el ou terá dereito a que se modifiquen os termos do seu gozo sempre que concorran as circunstancias excepcionais previstas no apartado primeiro deste artigo, debendo a solicitude limitarse ao período excepcional de duración da crise sanitaria e acomodarse ás necesidades concretas de coidado que debe dispensar a persoa traballadora, debidamente acreditadas, así como ás necesidades de organización da empresa, presumíndose que a solicitude está xustificada, é razoable e proporcionada salvo proba en contrario».*

....., ..... de ..... de 2020

**Asdo.: (traballador/traballadora)**

**Asdo.: a empresa**  
(Que se dá por informada e dá a súa conformidade)

**SOLICITUDE DE DEREITO DE XORNADA PARTIDA POR COIDADADO  
POR CIRCUNSTANCIAS EXCEPCIONAIS PARA EVITAR TRANSMISIÓN  
COMUNITARIA DO COVID-19**

Á EMPRESA: .....

Eu, ..... con DNI ..... traballador/a da empresa cuxos datos figuran no encabeza  
.....

**EXPOÑO**

Que teño ao meu cargo a ..... por razón de .....

Que polas características excepcionais do estado de alarma decretado, a modalidade de traballo presencial é incompatible coas necesidades de coidado de.....

Polo que,

**SOLICITO:**

Xornada partida por coidado, de conformidade co establecido no *artigo 6 do Real decreto lei 8/2020, do 17 de marzo, de medidas urxentes extraordinarias para facer fronte ao impacto económico e social do COVID-19*:

A xornada partida exercerase mentres se mantéña o estado de alarma decretado así como a necesidade de coidados de ..... De se modificaren as circunstancias persoais de atención de....., poríase en coñecemento da empresa coa maior antelación posible.

Citamos o artigo 6 do Real decreto lei 8/2020, textualmente:

«1. As persoas traballadoras por conta allea que acrediten deberes de coidado respecto do cónxuxe ou parella de feito, así como respecto dos familiares por consanguinidade ata o segundo grao da persoa traballadora, terán dereito a acceder á adaptación da súa xornada e/ou á súa redución nos termos previstos no presente artigo, cando concorran circunstancias excepcionais relacionadas coas actuacións necesarias para evitar a transmisión comunitaria do COVID-19. Entenderase que concorren as ditas circunstancias excepcionais cando sexa necesaria a presenza da persoa traballadora para a atención dalgunha das persoas indicadas no apartado anterior que, por razóns de idade, enfermidade ou discapacidade, necesite de coidado persoal e directo como consecuencia directa do COVID-19. Así mesmo, considerarase que concorren circunstancias excepcionais cando existan decisións adoptadas polas Autoridades gubernativas relacionadas co COVID-19 que impliquen peche de centros educativos ou de calquera outra natureza que dispensaran coidado ou atención á persoa necesitada deles. Tamén se considerará que concorren circunstancias excepcionais que requiren a presenza da persoa traballadora, cando a persoa que ata o momento se encargara do coidado ou asistencia directos de cónxuxe ou familiar ata segundo grao da persoa traballadora non o puidese seguir facendo por causas xustificadas relacionadas co COVID-19.

O dereito previsto neste artigo é un dereito individual de cada un dos proxenitores ou coidadores, que debe ter como presuposto a repartición corresponsable das obrigas de coidado e a evitación da perpetuación de roles, debendo ser xustificado, razoable e proporcionado en relación coa situación da empresa, particularmente en caso de que sexan varias as persoas traballadoras que accedan a el na mesma empresa.

Os conflitos que puideren xerarse pola aplicación do presente artigo serán resoltos pola xurisdición social a través do procedemento establecido no artigo 139 da Lei 36/2011, de 10 de outubro, reguladora da xurisdición social. O exercicio dos dereitos previstos neste artigo considérase exercicio de dereitos de conciliación para todos os efectos.

2. O dereito á adaptación da xornada por deberes de coidado por circunstancias excepcionais relacionadas co COVID-19 é unha prerrogativa cuxa concreción inicial lle corresponde á persoa traballadora, tanto no seu alcance coma no seu contido, sempre e cando estea xustificada, sexa razoable e proporcionada, tendo en conta as necesidades concretas de coidado que debe dispensar a persoa traballadora, debidamente acreditadas, e as necesidades de organización da empresa. Empresa e persoa traballadora deberán facer o posible para chegar a un acordo.

O dereito á adaptación da xornada poderá referirse a distribución do tempo de traballo ou a calquera outro aspecto das condicións de traballo, cuxa alteración ou axuste permita que a persoa traballadora poida dispensar a atención e coidado obxecto do presente artigo.

Pode consistir nun cambio de quenda, alteración de horario, horario flexible, xornada partida ou continuada, cambio de centro de traballo, cambio de funcións, cambio na forma de prestación do traballo, incluíndo a prestación de traballo a distancia, ou calquera outro cambio de condicións que estivese dispoñible na empresa ou que puidese implantarse de modo razoable e proporcionado, tendo en conta o carácter temporal e excepcional das medidas recollidas na presente norma, que se limita ao período excepcional de duración do COVID-19.

3. As persoas traballadoras terán dereito a unha redución especial da xornada de traballo nas situacións previstas no artigo 37.6, do Estatuto dos Traballadores, cando concorran as circunstancias excepcionais previstas no apartado primeiro deste artigo, coa redución proporcional do seu salario. Salvo polas peculiaridades que se expoñen a continuación, esta redución especial rexerá polo establecido nos artigos 37.6 e 37.7 do Estatuto dos Traballadores así como polo resto de normas que atribúen garantías, beneficios ou especificacións de calquera natureza ás persoas que acceden aos dereitos establecidos nestes preceptos. A redución de xornada especial deberá ser comunicada á empresa con 24 horas de antelación, e poderá alcanzar o cen por cento da xornada se resultar necesario, sen que isto implique cambio de natureza para os efectos de aplicación dos dereitos e garantías establecidos no ordenamento para a situación prevista no artigo 37.6 do Estatuto dos Traballadores. No caso de reducións de xornada que cheguen ao 100 %, o dereito da persoa traballadora deberá estar xustificado e ser razoable e proporcionado en atención á situación da empresa. No suposto establecido no artigo 37.6 2º parágrafo, non será necesario que o familiar que require atención e coidado non desempeñe actividade retribuída.

4. No caso de que a persoa traballadora se atopase gozando xa dunha adaptación da súa xornada por conciliación, ou de redución de xornada por coidado de fillos ou familiares, ou dalgún dos dereitos de conciliación previstos no ordenamento laboral, incluídos os establecidos no propio artigo 37, poderá renunciar temporalmente a el ou terá dereito a que se modifiquen os termos do seu gozo sempre que concorran as circunstancias excepcionais previstas no apartado primeiro deste artigo, debendo a solicitude limitarse ao período excepcional de duración da crise sanitaria e acomodarse ás necesidades concretas de coidado que debe dispensar a persoa traballadora, debidamente acreditadas, así como ás necesidades de organización da empresa, presumíndose que a solicitude está xustificada, é razoable e proporcionada salvo proba en contrario».

....., ..... de ..... de 2020

**Asdo.: (traballador/traballadora)**

**Asdo.: a empresa**

(Que se dá por informada e dá a súa conformidade)

