



CORONAVIRUS: MEDIDAS LABORALES EXTRAORDINARIAS

Os resumimos las principales medidas del Real Decreto-ley 8/2020 mediante el que se establecen una serie de medidas extraordinarias que contemplan **novedades y particularidades** respecto a la normativa laboral y otros ámbitos.

ERTE Suspensión y reducción jornada por fuerza mayor (Arts. 22, 24 y 25):

Causa fuerza mayor:

- o Las suspensiones de contrato y reducciones de jornada que tengan su causa directa en **pérdidas de actividad** como consecuencia del COVID-19, incluida la declaración del estado de alarma, que impliquen **suspensión o cancelación de actividades, cierre temporal** de locales de afluencia pública, **restricciones** en el transporte público y, en general, de la movilidad de las personas y/o las mercancías, **falta de suministros** que impidan gravemente continuar con el desarrollo ordinario de la actividad, o bien en situaciones urgentes y extraordinarias debidas el **contagio de la plantilla** o la adopción de medidas de **aislamiento preventivo** decretados por la autoridad sanitaria, que queden debidamente acreditados.

Novedades procedimiento:

- o **Solicitud** de la empresa a la Autoridad Laboral, que se acompañará de un **informe** relativo a la vinculación de la pérdida de actividad como consecuencia del COVID-19, acompañado, en su caso, de la correspondiente **documentación** acreditativa.
- o La empresa deberá **comunicar su solicitud** a las personas trabajadoras y trasladar el informe anterior y la documentación acreditativa, en caso de existir, a la representación de estas.
- o La **Inspección de Trabajo** podrá emitir **informe** interno a la autoridad, en el plazo de 5 días.
- o La **resolución** de la Autoridad Laboral se producirá en el plazo de 5 días desde la solicitud.

Consecuencias:

- o **Exoneración del 75% de las cuotas de cotización empresarial.** Si la empresa, a 29 de febrero de 2020, tuviera **menos de 50 trabajadores** en situación de alta en la Seguridad Social, la exoneración es del **100 %**.
- o La exoneración de cuotas se aplicará por la Tesorería **a instancia del empresario**, previa comunicación de la identificación de los trabajadores y período de la suspensión o reducción de jornada.

- o Las medidas extraordinarias en el ámbito laboral previstas en el presente real decreto-ley estarán sujetas al **compromiso de la empresa de mantener el empleo durante el plazo de seis meses desde la fecha de reanudación de la actividad.** (D. Adicional Sexta).
- o Los trabajadores tendrán derecho a la prestación por desempleo, aunque carezcan del período mínimo de cotización necesario.
- o Al trabajador **no le computará** el tiempo en que se perciba la prestación por desempleo a los efectos de consumir los períodos máximos de percepción establecidos.
- o La medida no afectará a los **trabajadores que tienen interrumpida** su "carrera" de desempleo.
- o Para **trabajadores fijos discontinuos** suspendidos, si el periodo hubiese sido de actividad, se concede hasta 90 días de desempleo añadido.
- o También pueden acogerse los **socios trabajadores de sociedades laborales y de cooperativas** de trabajo asociado que tengan previsto cotizar por la contingencia de desempleo.

ERTE Suspensión y reducción jornada por causas económicas, organizativas o de producción (arts. 23 y 25):

Procedimiento:

- o En el supuesto de que no exista representación legal de los trabajadores, la **comisión representativa** para la negociación del periodo de consultas se formará:
 - Por los sindicatos más representativos del sector al que pertenezca la empresa.
 - De no conformarse la comisión representativa anterior, dicha comisión estará integrada por tres trabajadores de la propia empresa, elegidos conforme al artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores.
- o En cualquiera de los supuestos anteriores, la comisión representativa deberá estar constituida en el improrrogable plazo de 5 días.
- o El **periodo de consultas** con los representantes de los trabajadores o la omisión representativa no deberá exceder del plazo máximo de 7 días.
- o La **Inspección de Trabajo** podrá emitir **informe** interno a la autoridad, en el plazo de 7 días.

□ **Consecuencias:**

- o **Para este tipo de ERTes no se contempla exoneración** en las cuotas de cotización empresarial. Por tanto, la empresa habrá de seguir cotizando por los trabajadores aun en suspensión o reducción de jornada.
- o Para poder exonerarse de cuotas es preciso tramitar un ERTE por causa de fuerza mayor, si está dentro de los supuestos acogidos. Por tanto, los **expedientes presentados con anterioridad** a este RD Ley por causa organizativa, económica, etc. deberán dejarse sin efecto (firmado por la empresa y los representantes trabajadores), para tramitarlo por fuerza de mayor.
- o Los trabajadores tendrán derecho a la prestación por desempleo, aunque carezcan del periodo mínimo de cotización necesario.
- o Al trabajador **no le computará** el tiempo en que se perciba la prestación por desempleo a los efectos de consumir los períodos máximos de percepción establecidos.
- o La medida no ha de afectar a los **trabajadores que tienen interrumpida** su "carrera" de desempleo.
- o Para **trabajadores fijos discontinuos** suspendidos, si el periodo hubiese sido de actividad, se concede hasta 90 días de desempleo añadido.
- o También pueden acogerse los **socios trabajadores de sociedades laborales y de cooperativas** de trabajo asociado que tengan previsto cotizar por la contingencia de desempleo.
- o Las medidas extraordinarias en el ámbito laboral previstas en el presente real decreto-ley estarán sujetas al **compromiso de la empresa de mantener el empleo durante el plazo de seis meses desde la fecha de reanudación de la actividad.** (D. Adicional Sexta).

Teletrabajo (art. 5):

- En las empresas que no estuviera prevista hasta el momento, se entenderá cumplida la obligación de efectuar la evaluación de riesgos, a través de una autoevaluación realizada voluntariamente por la propia persona trabajadora.

Derecho ADAPTACIÓN de la jornada por cuidado de familiar (art. 6):

- Para los trabajadores que acrediten que tienen el deber de cuidado de del cónyuge o pareja de hecho, así como familiares por consanguinidad hasta 2º grado, cuando concurren circunstancias para evitar la transmisión comunitaria del COVID-19, por:
 - Razones de edad, enfermedad o discapacidad, necesite de cuidado personal y directo del trabajador/a como consecuencia directa del COVID-19.
 - También en los supuestos de cierre de centros educativos.
 - Para suplir al cuidador del familiar que no pudiera seguir haciéndolo por causas justificadas relacionadas con el COVID-19.
- Este derecho de adaptación es un derecho individual de los progenitores o cuidadores.
- La petición debe ser justificada, razonable y proporcionada en relación con la situación de la empresa, particularmente en caso de que sean varias las personas trabajadoras que acceden al mismo en la misma empresa. También se tendrá en cuenta las necesidades concretas de cuidado que debe dispensar la persona trabajadora, debidamente acreditadas, y las necesidades de organización de la empresa
- La concreción inicial corresponde a la persona trabajadora.
- Empresa y persona trabajadora deberán hacer lo posible por llegar a un acuerdo.
- El derecho de adaptación 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.
 - 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.



- Se tendrá en cuenta el carácter temporal y excepcional de las medidas contempladas en la presente norma, que se limita al período excepcional de duración del COVID- 19.
- Los conflictos en esta materia se resuelven ante los juzgados de lo social. Procedimiento art. 139 Ley 36/2011: juicio rápido y sin posibilidad de recurso.

Derecho REDUCCIÓN de jornada por cuidado de familiar (art. 6):

- Para los trabajadores que acrediten que tienen el deber de cuidado de del cónyuge o pareja de hecho, así como familiares por consanguinidad hasta 2º grado, cuando concurren circunstancias para evitar la transmisión comunitaria del COVID-19, por:
 - Razones de edad, enfermedad o discapacidad, necesite de cuidado personal y directo del trabajador/a como consecuencia directa del COVID-19.
 - También en los supuestos de cierre de centros educativos.
 - Para suplir al cuidador del familiar que no pudiera seguir haciéndolo por causas justificadas relacionadas con el COVID-19.
- Este derecho de reducción de jornada es un derecho individual de los progenitores o cuidadores.
- La petición debe ser justificada, razonable y proporcionada en relación con la situación de la empresa, particularmente en caso de que sean varias las personas trabajadoras que acceden al mismo en la misma empresa.
- La solicitud reducción de jornada se hará en los mismos términos que el art. 37.6 Estatuto de los Trabajadores (cuidado menor 12 años).
- Se reduce el plazo de preaviso a 24 horas de antelación.
- La reducción de jornada puede llegar al 100 % de la jornada. En este caso, el derecho de la persona trabajadora deberá estar justificado y ser razonable y proporcionado en atención a la situación de la empresa.
- Se reducirá el salario en la misma proporción de reducción.
- Se permite acogerse a estas nuevas reducciones a las personas que actualmente ya se encuentre en reducción de jornada.