

SÍNTESIS DE MATERIAS LABORALES del RD-Ley 8/2020, 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19, para su mejor lectura.

Primera: Carácter preferente del trabajo a distancia:

Promoción del trabajo a distancia, con carácter prioritario frente a la cesación temporal o reducción de la actividad. En estas situaciones, para el cumplimiento de la evaluación de riesgos laborales, basta la autoevaluación realizada voluntariamente por la propia persona trabajadora.

En este caso es la empresa la que tiene que adoptar las medidas oportunas si ello es técnica y razonablemente posible y si el esfuerzo de adaptación necesario resulta proporcionado.

Aunque, aparentemente no se está reconociendo un derecho unilateral del trabajador al trabajo a distancia, debe tenerse en cuenta que el art. 6, sobre adaptación de la jornada (como se analizará) sí lo admite esta posibilidad. No obstante, es razonable pensar que el trabajo a distancia sólo sea factible en aquellas circunstancias que efectivamente pueda prestarse (y si la actividad en cuestión puede desarrollarse en estas condiciones).

Segunda: Derecho a la adaptación de la jornada:

Derecho a la adaptación de jornada, configurado como un derecho individual y que debe incardinarse en el reparto corresponsable, para el cuidado del cónyuge o pareja de hecho y familiares por consanguinidad hasta el segundo grado, si

- por razones de edad, enfermedad o discapacidad, necesite de cuidado personal y directo como consecuencia directa del COVID-19; o
- por decisiones adoptadas por las Autoridades gubernativas relacionadas con el COVID-19 que impliquen cierre de centros educativos o de cualquier otra naturaleza que dispensaran cuidado o atención a la persona necesitada de los mismos; o
- quien se estaba ocupado del cuidado no pudiera seguir haciéndolo por causas justificadas relacionadas con el COVID-19.

Condiciones de ejercicio:

- Justificación y proporcionalidad: Este derecho debe ser justificado, razonable y proporcionado 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 (los conflictos deberán resolverse por el cauce que prevé el art. 139 LRJS - aunque la suspensión de actividad de los órganos jurisdiccionales podría dificultar extraordinariamente la resolución de estas controversias).

- Concreción inicial corresponde al trabajador: Esta prerrogativa debe ser cuya concreción inicial corresponde a la persona trabajadora, tanto en su alcance como en su contenido, siempre y cuando esté justificada, sea razonable y proporcional (atendiendo a la necesidad que se pretende cubrir y la situación de la empresa).

- Acuerdo: el RD-Ley establece que empresa y trabajador "deberán hacer lo posible por llegar a un acuerdo". No especifica qué sucede en caso de desacuerdo. En todo caso, en la medida que, a diferencia del art. 34.8 ET, se está reconociendo un derecho a la adaptación (y no un derecho a la solicitud de la adaptación), podría entenderse que la posición de los trabajadores tendría una configuración preeminente.

- El ejercicio de este derecho no comporta una reducción de salario.

Contenido de la adaptación (opciones posibles):

"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 objeto del presente artículo. 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"

Tercera: Derecho a reducción de jornada (y reducción de salario) hasta un máximo del 100%

Se reconoce el derecho a una reducción de la jornada de trabajo en las situaciones previstas en el art. 37.6 ET en algunas de las 3 situaciones descritas anteriormente, con la reducción proporcional de su salario.

Condiciones de ejercicio:

Sujeción a las reglas previstas en los arts. 37.6 y 37.7 ET con las siguientes particularidades:

- Comunicación a la empresa con 24 horas de antelación.
- Puede alcanzar el 100% de la jornada (sin que implique cambio en los derechos y garantías establecidos en el art. 37.6 ET). Esta posibilidad máxima debe estar justificada y ser razonable y proporcionada en atención a la situación de la empresa.
- En todo caso, personalmente, creo que todas aquellas situaciones próximas a este % también lo deberían ser.
- En el caso previsto en el art. 37.6. 2º ET no es necesario que el familiar que requiere atención y cuidado no desempeñe actividad retribuida. Recuerden que este supuesto se refiere a "cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de

consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo".

Cuarta: derecho a novación de la adaptación de jornada o reducción ya existente:

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.

Quinta: prestación extraordinaria por cese de actividad de autónomos y socios cooperativistas encuadrados como trabajadores por cuenta propia.

Derecho a la prestación extraordinaria por cese de actividad con las siguientes condiciones:

Condiciones:

- Actividad suspendida a consecuencia del Decreto de Alarma; o
- Facturación del mes anterior al que se solicita la prestación se haya visto reducida, al menos, en un 75% en relación con el promedio de facturación del semestre anterior.
- Estar afiliados y en alta, en la fecha de la declaración del estado de alarma en el régimen correspondiente (autónomos/régimen trabajadores del mar).
- Estar al corriente de pago (en caso de no estarlo, el órgano gestor invitará al pago en un plazo improrrogable de 30 días)
- La percepción será incompatible con cualquier otra prestación del sistema de Seguridad Social.

Cuantía:

70 por ciento a la base reguladora (o en caso de no acreditar la carencia mínima, el 70% de la base mínima de cotización del régimen correspondiente)

Duración:

1 mes (ampliándose, en su caso, hasta el último día del mes en el que finalice el estado de alarma, en el supuesto de que este se prorrogue y tenga una duración superior al mes).

Sexto: Medidas de flexibilización de los mecanismos de ajuste temporal de actividad para evitar despidos.

Son calificadas como situaciones de fuerza mayor las siguientes:

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 al contagio de la plantilla o la adopción de medidas de aislamiento preventivo decretados por la autoridad sanitaria que queden debidamente acreditados.

Particularidades respecto al procedimiento previsto en el art. 47 ET (suspensión de contratos y reducción de jornada) por causa de fuerza mayor y exoneración de la aportación empresarial.

Inicio del procedimiento: a solicitud de la empresa, acompañando un informe relativo a la vinculación de la pérdida de actividad como consecuencia del COVID-19, así como, en su caso, de la correspondiente documentación acreditativa.

1. Comunicación a los trabajadores y a la RLT:

Debe comunicarse a los trabajadores y traslado del informe y documentación a la RLT.

2. Constatación de la fuerza mayor por parte de la Autoridad laboral:

Este trámite es exigible "cualquiera que sea el número de personas trabajadoras afectadas".

3. Resolución de la autoridad laboral:

En un plazo de 5 días desde la solicitud, previo informe (potestativo para la autoridad laboral), de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (que debe evacuarse en el plazo improrrogable de cinco días).

4. Contenido de la resolución:

La resolución debe limitarse a constatar la existencia, cuando proceda, de la fuerza mayor alegada por la empresa.

5. Adopción de la medida:

Constatada la existencia de fuerza mayor, corresponde a la empresa decidir sobre la aplicación de medidas de suspensión de los contratos o reducción de jornada, que surtirán efectos desde la fecha del hecho causante de la fuerza mayor.

6. Socios trabajadores de cooperativas de trabajo asociado y sociedades laborales:

Debe seguirse el procedimiento previsto en el Real Decreto 42/1996 (salvo en el plazo para la resolución de la autoridad laboral y el informe de la inspección)

7. Exoneración del abono de la aportación empresarial prevista en el artículo 273.2 LGSS así como del relativo a las cuotas por conceptos de recaudación conjunta si la empresa tiene menos 50 trabajadores en situación de alta en la Seguridad Social. Si la empresa tuviera 50 trabajadores o más, en situación de alta en la Seguridad Social, la exoneración de la obligación de cotizar alcanzará al 75% de la aportación empresarial.

Para los trabajadores este período tiene la consideración como efectivamente cotizado a todos los efectos.

La exoneración de cuotas se aplicará por la Tesorería General de la Seguridad Social a instancia del empresario, previa comunicación de la identificación de los trabajadores y período de la suspensión o reducción de jornada. A efectos del control de la exoneración de cuotas será suficiente la verificación de que el Servicio Público de Empleo Estatal proceda al reconocimiento de la correspondiente prestación por desempleo por el período de que se trate.

Particularidades respecto al procedimiento previsto en el art. 47 ET (suspensión de contratos y reducción de jornada) por causa económica, técnica, organizativa y de producción.

Las particularidades respecto del régimen vigente afectan básicamente al período de consultas y el informe de la ITSS.

1. Período de consultas

En caso de no existir RLT, la comisión representativa (que debe estar constituida en un plazo improrrogable de 5 días) para la negociación del periodo de consultas estará integrada por los sindicatos más representativos y representativos del sector al que pertenezca la empresa y con legitimación para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación. La comisión estará conformada por una persona por cada uno de los sindicatos que cumplan dichos requisitos, tomándose las decisiones por las mayorías representativas correspondientes. En caso de no conformarse esta representación, la comisión estará integrada por tres trabajadores de la propia empresa, elegidos según lo previsto en el art. 41.4 ET.

El periodo de consultas no debe exceder del plazo máximo de siete días

2. Informe ITSS

El informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, cuya solicitud será potestativa para la autoridad laboral, se evacuará en el plazo improrrogable de siete días).

Séptimo: Desempleo en caso de suspensión de la relación de trabajo por fuerza mayor o CETOP.

- Reconocimiento prestación por desempleo, aunque se carezca del período de ocupación cotizada mínimo necesario para ello.

- No computar el tiempo en que se perciba la prestación por desempleo de nivel contributivo que traiga su causa inmediata de las citadas circunstancias extraordinarias, a los efectos de consumir los períodos máximos de percepción establecidos.

- Se tiene derecho a esta prestación tanto si en el momento de la adopción de la decisión empresarial tuvieron suspendido un derecho anterior a prestación o subsidio por desempleo como si se carece del período mínimo de ocupación cotizada para causar derecho a prestación contributiva, o no hubiesen percibido prestación por desempleo precedente.

En todo caso, se reconocerá un nuevo derecho a la prestación contributiva por desempleo, con las siguientes especialidades respecto a la cuantía y duración:

a) La base reguladora de la prestación será la resultante de computar el promedio de las bases de los últimos 180 días cotizados o, en su defecto, del período de tiempo inferior, inmediatamente anterior a la situación legal de desempleo, trabajados al amparo de la relación laboral afectada por las circunstancias extraordinarias que han originado directamente la suspensión del contrato o la reducción de la jornada de trabajo.

b) La duración de la prestación se extenderá hasta la finalización del período de suspensión del contrato de trabajo o de reducción temporal de la jornada de trabajo de las que trae causa.

- Las prestaciones por desempleo percibidas por los trabajadores fijos discontinuos y por aquellos que realizan trabajos fijos y periódicos que se repiten en fechas ciertas, que hayan visto suspendidos sus contratos de trabajo como consecuencia del impacto del COVID-19 durante periodos que, en caso de no haber concurrido dicha circunstancia extraordinaria, hubieran sido de actividad, podrán volver a percibirse, con un límite máximo de 90 días, cuando vuelvan a encontrarse en situación legal de desempleo.

- Para determinar el periodo que, de no haber concurrido esta circunstancia, hubiera sido de actividad laboral, se estará al efectivamente trabajado por el trabajador durante el año natural anterior en base al mismo contrato de trabajo. En caso de ser el primer año, se estará a los periodos de actividad de otros trabajadores comparables en la empresa. Esta medida se aplicará al mismo derecho consumido, y se reconocerá de oficio por la Entidad Gestora cuando el interesado solicite su reanudación.

- Si por motivos de limitación de la movilidad derivados de la situación de alarma que atañan al funcionamiento de los servicios públicos cuya actuación afecte a la gestión de la protección por desempleo, la presentación de las solicitudes de alta inicial o reanudación de la prestación y el subsidio por desempleo realizada fuera de los plazos establecidos legalmente no implicará que se reduzca la duración del derecho a la prestación correspondiente.

- prórroga del subsidio por desempleo y a la declaración anual de rentas.

Si por motivos de limitación de la movilidad derivados de la situación de alarma o que atañan al funcionamiento de los servicios públicos cuya actuación afecte a la gestión de la protección por desempleo, el Servicio público de Empleo Estatal y, en su caso, el Instituto Social de la Marina, podrán adoptar las siguientes medidas:

a) Suspender la aplicación de lo dispuesto en el segundo párrafo del artículo 276.2 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, autorizando a la entidad gestora para que pueda prorrogar de oficio el derecho a percibir el subsidio por

desempleo en los supuestos sujetos a la prórroga semestral del derecho, a efectos de que la falta de solicitud no comporte la interrupción de la percepción del subsidio por desempleo ni la reducción de su duración.

b) Suspender la aplicación de lo dispuesto en el tercer párrafo del artículo 276.3, de modo que, en el caso de los beneficiarios del subsidio para mayores de cincuenta y dos años no se interrumpirá el pago del subsidio y de la cotización a la Seguridad Social aun cuando la presentación de la preceptiva declaración anual de rentas se realice fuera del plazo establecido legalmente.

Octavo. Salvaguarda del empleo.

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.

