

**MEDIDAS LABORALES RELEVANTES
RECOGIDAS EN EL
REAL DECRETO-LEY 8/2020,
DE 17 DE MARZO,
DE MEDIDAS URGENTES
EXTRAORDINARIAS PARA HACER
FRENTE AL IMPACTO ECONÓMICO Y
SOCIAL DEL COVID-19**

RD 8/2020, DE 17 DE MARZO, DE MEDIDAS URGENTES EXTRAORDINARIAS PARA HACER FRENTE AL IMPACTO ECONÓMICO Y SOCIAL DEL COVID-19: medidas en materia laboral a tener en cuenta.

1. Carácter preferente del trabajo a distancia.

Se prevé el sistema de “teletrabajo” como sistema preferente para mantener la actividad, pero sin carácter obligatorio. Además, con carácter excepcional, se tendrá por cumplida la obligación de efectuar la evaluación de riesgos laborales a través de una autoevaluación que se realizará, de forma voluntaria, por el trabajador.

2. Derecho de adaptación del horario y reducción de jornada.

Podrán acceder a la adaptación de su jornada y/o a la reducción de la misma, aquellos trabajadores que acrediten deberes de cuidado respecto del cónyuge o pareja de hecho, así como respecto de los familiares por consanguinidad hasta el segundo grado, cuando sea necesaria la presencia del trabajador para el cuidado personal y directo, como consecuencia directa del COVID19.

Señala el RD que, lo anterior, 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

La reducción especial de la jornada, que deberá justificarse de modo razonado y justificado, podrá alcanzar el 100% de la jornada y conllevará la reducción proporcional del salario del trabajador.

Por último, se establece también que las personas trabajadoras que vinieran disfrutando de una reducción de jornada, podrán renunciar temporalmente a ella, siempre de manera justificada y con base en necesidades creadas como consecuencia del COVID 19, con una duración limitada a la situación de estado de alarma.

3. Definición del concepto y procedimiento de los ERTES por fuerza mayor vinculada al COVID-19.

Tal y como se venía esperando, el RD define qué se entenderá por fuerza mayor, a efectos de suspensiones de contrato y reducciones de jornada, en esta coyuntura, realizando una enumeración amplia, aunque algo abierta, de situaciones que *“tengan causa directa en pérdidas de actividad como consecuencia del coronavirus”*, incluyendo:

- (i) 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;

- (ii) 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.

En cuanto al procedimiento, se mantiene el establecido reglamentariamente, pues, a pesar de que parecía que se iba a ampliar el plazo de resolución de la Autoridad Laboral a 7 días, se mantiene en 5. La novedad, será necesario comunicar la solicitud a las personas trabajadoras (no solo a los representantes); y trasladar el informe y la documentación acreditativa, en caso de existir, a la representación legal de los trabajadores, ampliando la obligación de solamente comunicarles la solicitud.

4. Novedades para la flexibilización de los ERTes por causa económica, técnica, organizativa y de producción.

El Gobierno reduce los plazos establecidos en el artículo 47 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, quedando de la siguiente forma:

- (i) 5 días para la constitución de la comisión representativa, en lugar de los 15 o 7 días, dependiendo de si la empresa cuenta o no con representantes legales;
- (ii) 7 días (máximo) para el periodo de consultas, en lugar de los 15 días anteriormente establecidos;
- (iii) Mismos 7 días de plazo del que dispone la Inspección de Trabajo y Seguridad Social para presentar su informe ante la autoridad laboral.

5. Exoneración del abono de la aportación empresarial y de las cuotas por conceptos de recaudación conjunta para expedientes de suspensión de contratos y reducción de jornada por fuerza mayor.

La Tesorería General de la Seguridad Social, previa solicitud por parte de la empresa, procederá a la exoneración del abono de la aportación empresarial y de las cuotas por conceptos de recaudación conjunta, en los casos de expedientes de suspensión de contratos y reducción de jornada autorizados, por fuerza mayor, en los siguientes porcentajes:

- (i) 100%, para las empresas que reúnan la condición de PYME, y;
- (ii) 75% para aquellas empresas que no reúnan la anterior condición.

Dicha exoneración no tendrá efectos para los trabajadores, manteniéndose la consideración de dicho período como efectivamente cotizado a todos los efectos.

6. Derecho a la prestación por desempleo.

Se reconoce el derecho a la prestación contributiva por desempleo a cualquier trabajador que, habiendo iniciado la relación laboral con anterioridad a la entrada en vigor del RD, se encontrase afectado por la suspensión del contrato o reducción temporal de la jornada, aunque no alcancen el período de cotización mínimo.

Además, el período en que perciba la prestación no computará a efectos de consumir los períodos máximos establecidos.

Por último, dada la excepcional situación, el RD establece que 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.

7. Prestación extraordinaria por cese de actividad para los trabajadores por cuenta propia o autónomos.

Los trabajadores por cuenta propia o autónomos, cuyas actividades queden suspendidas como consecuencia del estado de alarma para la gestión de la situación de crisis sanitaria por el COVID-19 o cuando su facturación en el mes anterior al que se solicita la prestación, se vea reducida, al menos en un 75% con el promedio de facturación del semestre anterior, tendrá derecho a la prestación extraordinaria por cese de actividad, durante el plazo de un mes o hasta el último día del mes en que finalice dicho estado de alarma (de prolongarse éste durante más de un mes). La cuantía de la prestación será del 70% de la base reguladora, siempre que cumpla los siguientes requisitos:

- (i) Estar afiliados y en alta, en la fecha de declaración del estado de alarma, esto es, en fecha 14 de marzo de 2020.
- (ii) En el supuesto de que su actividad no se vea directamente suspendida, acreditar la reducción de su facturación en, al menos, un 75%, en relación con la efectuada en el semestre anterior.
- (iii) Hallarse al corriente en el pago de las cuotas a la Seguridad Social.

8. Vigencia de las medidas y salvaguarda del empleo.

Aunque el RD en su conjunto tiene una vigencia de un mes, prorrogable por el Gobierno, se especifica que las medidas extraordinarias en el ámbito laboral (entre ellas, las relacionadas con los ERTes), están sujetas al mantenimiento, por parte de la empresa, del empleo durante seis meses, desde la reanudación de la actividad.



WWW.ROCADOMENECH.COM

MADRID

Serrano 19 - 4º Dcha.
Madrid - 28001

+34 91 737 32 83

BARCELONA

Balmes 186 - 2º 1ª
Barcelona - 08006

+34 93 217 19 95