

MEDIDAS DE CARACTER SOCIO-LABORAL CONTENIDAS EN EL REAL DECRETO-LEY 8/2020, DE 17 DE MARZO, PARA HACER FRENTE AL IMPACTO ECONOMICO Y SOCIAL DEL COVID-19

LAS MEDIDAS EXTRAORDINARIAS CONTEMPLADAS EN EL REAL DECRETO-LEY ESTAN SUPEDITADAS A LA UTILIZACION POR PARTE DE LAS EMPRESAS DE TODOS LOS MEDIOS A SU DISPOSICION PARA EL MANTENIMIENTO DE LOS EMPLEOS DE SUS TRABAJADORES.

-SU VIGENCIA ES DE 1 MES, SIN PERJUICIO DE SU POSIBILIDAD DE PRORROGA-

I). CARACTER PREFERENTE DEL TRABAJO A DISTANCIA (TELETRABAJO):

Para aquellas empresas que sea técnica y razonablemente posible y el esfuerzo de adaptación necesario resulte proporcionado, deberán establecer sistemas de organización que permita mantener la actividad por mecanismos alternativos, particularmente por medio del trabajo a distancia (teletrabajo).

Estas medidas alternativas, particularmente el trabajo a distancia (teletrabajo), deberán ser prioritarias frente a la cesación temporal o reducción de la actividad.

II). DERECHO DE LOS TRABAJADORES/AS A LA ADAPTACION DE SU HORARIO Y REDUCCION DE JORNADA:

Todos los trabajadores/as tendrán derecho a la **adaptación (a) o reducción especial (b) de su jornada laboral** para cuidar a su **cónyuge, pareja de hecho, hijos/as y personas mayores (hasta el 2º grado de consanguinidad)**, en las siguientes circunstancias excepcionales (*):

- Para la atención de dichos familiares que, por razón de edad, enfermedad o discapacidad, necesiten de cuidados personales como consecuencia directa del coronavirus.
- Cuando la persona encargada del cuidado de dichos familiares no pueda seguir haciéndolo por causas justificadas relacionadas con el coronavirus.
- Por el cierre de centros educativos (colegios) o de centros o servicios sociales (residencias, etc.)

a). El derecho a la adaptación de la jornada podrá consistir en:

- Cambio de turno.
- Modificación del horario.
- Horario flexible.
- Jornada partida o continuada.
- Cambio de centro de trabajo.
- Cambio de funciones.
- Trabajo a distancia (teletrabajo).

El alcance y contenido del derecho a la adaptación de la jornada es una facultad que corresponde al trabajador/a, siempre y cuando esté debidamente justificado y acreditado y tenga en cuenta las necesidades de organización de la empresa. **Empresa y trabajador/a deberán hacer lo posible para llegar a un acuerdo.**

b). El **derecho a la reducción especial de la jornada** se genera en las siguientes situaciones (siempre y cuando concurren **ADEMAS** las circunstancias excepcionales **(*)** anteriormente mencionadas):

- Quienes tengan por razones de guarda legal a su cuidado directo menores de 12 años o una persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida.
- Quienes precisen encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad no pueda valerse por sí mismo.
- Quienes durante las situaciones de hospitalización y tratamiento continuado de un menor a su cargo afectado por cáncer o por cualquier otra enfermedad grave que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo y permanente.

La concreción horaria y la determinación de las reducciones de jornada corresponden a los trabajadores/as dentro de su jornada ordinaria.

Las reducciones de jornada podrán alcanzar el 100% de la jornada si resulta necesario, **con la reducción proporcional del salario.**

Cuando las reducciones de jornada alcancen al 100% el derecho del trabajador/a deberá estar justificado, ser razonable y proporcionado en atención a la situación de la empresa.

Las reducciones de jornada deben ser comunicadas a la empresa con 24 horas de antelación.

III). PRESTACION EXTRAORDINARIA POR CESE DE ACTIVIDAD PARA AUTONOMOS (NO SOCIETARIOS):

Los trabajadores **Autónomos (no societarios)** tendrán derecho a una prestación extraordinaria, siempre que cumplan los siguientes requisitos:

- Que hayan tenido que suspender su actividad obligados por la Autoridad competente.
- O que acrediten la reducción de su facturación en, al menos, un 75% en relación con la efectuada en el semestre anterior.
- Hallarse al corriente de pago de las cuotas de la Seguridad Social.

El importe de la prestación extraordinaria será del 70% de la base de cotización (promedio de los 12 meses anteriores), tendrá una duración de 1 mes, ampliándose hasta el último día del mes en el que finalice el Estado de Alarma, en el supuesto de que éste se prorrogue.

El órgano de gestión serán las Mutuas de Accidente de Trabajo.

IV). EXPEDIENTES DE REGULACION DE EMPLEO (ERTE) POR CAUSAS DE FUERZA MAYOR:

Podrán efectuarse suspensiones de contrato y/o reducciones de jornada **(ERTE) por causas de fuerza mayor** cuando por motivos de salud pública se decreten por parte de las Autoridades competentes medidas extraordinarias que afecten a la actividad de la empresa tales como:

- Cierre o cancelación de actividades.
- Restricciones a la movilidad de las personas y/o mercancías.
- Falta de suministros que impida gravemente continuar con la actividad ordinaria.
- Aislamiento preventivo para evitar el contagio por coronavirus.
- Contagio de la plantilla.

Su tramitación deberá seguir el siguiente procedimiento administrativo:

1. Solicitud en modelo normalizado de la empresa ante la Autoridad Laboral.
2. Comunicación de la Solicitud a los trabajadores/as.
3. Informe relativo a la vinculación de la pérdida de actividad como consecuencia directa del coronavirus, acompañada de documentación acreditativa.
4. Traslado del Informe anterior y de la documentación acreditativa al Comité de Empresa, en caso de existir.
5. La Autoridad Laboral deberá constatar la existencia de fuerza mayor y dictar resolución en el plazo de 7 días desde la Solicitud.
6. La Autoridad Laboral podrá (potestativo) solicitar informe de la Inspección de Trabajo.

La aplicación de los ERTE por fuerza mayor tendrá carácter retroactivo desde la fecha del hecho causante del mismo.

V). EXPEDIENTES DE REGULACION DE EMPLEO (ERTE) POR CAUSAS ECONOMICAS, PRODUCTIVAS, ORGANIZATIVAS Y/O TECNICAS:

Podrán efectuarse suspensiones de contrato y/o reducciones de jornada **(ERTE) por causas económicas, productivas, organizativas y/o técnicas** en los aquellos supuestos distintos a los indicados en el anterior Apartado IV, como pueden ser, entre otros, los siguientes:

- Situaciones como la caída precipitada y repentina de la facturación o de la demanda de la actividad o la ruptura de la cadena de suministros, entre otros.

Su tramitación deberá seguir el siguiente procedimiento administrativo:

1. Preaviso a los Trabajadores/as o al Comité de Empresa, en caso de existir.
2. Creación de una Comisión negociadora por parte de los Trabajadores/as o del Comité de Empresa en el plazo máximo de 5 días.
3. Inicio del periodo de consultas con la Comisión negociadora que no puede exceder del plazo máximo de 7 días.
4. Presentación simultánea ante la Autoridad Laboral y entrega a la Comisión negociadora de la Solicitud en modelo normalizado, acompañada de:

- Memoria explicativa de las causas.
 - Documentación acreditativa y/o informes técnicos (puede variar según que la causa sea económica, productiva, organizativa y/o técnica).
5. La Autoridad Laboral podrá (potestativo) solicitar informe de la Inspección de Trabajo, que deberá ser emitido en el plazo máximo de 7 días.
 6. Comunicación final de la decisión empresarial a la Autoridad Laboral y a los trabajadores afectados.
 7. Notificación de la decisión a los trabajadores afectados.

VI). MEDIDAS EXTRAORDINARIAS EN MATERIA DE COTIZACION DURANTE LA APLICACION DE LOS ERTE POR FUERZA MAYOR:

- Las empresas que **SÍ** tengan la condición de **PYME**, quedarán exoneradas del pago del **100%** de las cuotas a la seguridad social, mientras dure el período de aplicación del ERTE por fuerza mayor.
- Las empresas que **NO** tengan la condición de **PYME**, quedarán exoneradas del pago del **75%** de las cuotas a la seguridad social, mientras dure el período de aplicación del ERTE por fuerza mayor.

En ambos casos, la exoneración de cuotas exigirá la presentación de una solicitud por parte de la empresa, que deberá incluir la identificación de los trabajadores/as afectados, así como los períodos concretos de suspensión de contrato o reducción de jornada.

VII). MEDIDAS EXTRAORDINARIAS EN MATERIA DE PRESTACION POR DESEMPLEO DURANTE LA APLICACION DE LOS ERTE POR FUERZA MAYOR:

Aquellos trabajadores/as que se vean afectados por la aplicación de un ERTE por fuerza mayor o por un ERTE por causas económicas, productivas, organizativas y/o técnicas, gozarán de los siguientes beneficios:

1. Reconocimiento del derecho a la prestación por desempleo aunque carezcan del período mínimo de cotización necesario para ello.
2. Los períodos de desempleo consumidos durante la aplicación del ERTE no computarán en el caso de futuras situaciones de desempleo ("contador a cero").
4. La presentación fuera de plazo de las solicitudes de la prestación por desempleo no supondrá la reducción del derecho a la prestación.

No obstante, en todos los casos se requerirá que el inicio de la relación laboral haya sido anterior al 18/03/2020.