

NOTA INFORMATIVA LABORAL II/2020

MEDIDAS EXTRAORDINARIAS DEL ESTADO EN RELACIÓN AL COVID-19 EN EL ÁMBITO LABORAL.

Real Decreto-ley 8/2020, de medidas urgentes
extraordinarias para hacer frente al impacto económico y
social del COVID-19

NOTA INFORMATIVA LABORAL II/2020

MEDIDAS EXTRAORDINARIAS DEL ESTADO EN RELACIÓN AL COVID-19 EN EL ÁMBITO LABORAL.

Real Decreto-ley 8/2020, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19

Las medidas en el ámbito laboral aprobadas por el Gobierno de España en relación al coronavirus a través el Real Decreto-ley 8/2020, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19, representan un apoyo muy importante para paliar los efectos económicos que esta situación de crisis sanitaria mundial va a ocasionar en las empresas y los trabajadores.

Las medidas de carácter laboral adoptadas inciden fundamentalmente en dos aspectos esenciales para solventar de la mejor manera posible esta situación: ayudar a las empresas a mantener el empleo con medidas alternativas a la extinción de los contratos de trabajo y dar la cobertura prestacional por desempleo para aquellos trabajadores que se encuentren en suspensión temporal de su contrato de trabajo o en reducción de jornada.

Esencialmente lo que se viene a clarificar y a determinar es el concepto de fuerza mayor como causa para justificar la suspensión temporal de los contratos de trabajo o la reducción de jornada; la agilización de los procedimientos de suspensión y reducción por causas económicas, productivas, organizativas y técnicas; la facilitación del teletrabajo como medida para evitar la presencia física de las personas trabajadoras en aquellas empresas que pueden seguir desarrollando su actividad; y los mecanismos de adaptación de jornada laboral

cuando concurren circunstancias familiares vinculadas a la situación generada por el covid-19.

En síntesis, y al margen de las dudas interpretativas las medidas laborales aprobadas se concretan en los siguientes aspectos:

1.- Suspensión de contrato y reducción de jornada por causa de fuerza mayor.

Tendrán la consideración de fuerza mayor, a los efectos señalados en el art.47. 3 del Estatuto de los Trabajadores, y entendemos que también, a los efectos del art 31 y ss del Real Decreto 1483/2012, 29 octubre (Reglamento que lo desarrolla), los siguientes supuestos:

- Por pérdida de actividad derivada directamente de las distintas medidas gubernativas adoptadas como consecuencia del covid-19, incluida la declaración del estado de alarma, que impliquen:
 - Cancelación o suspensión de actividades.
 - Cierre temporal de locales de afluencia pública.
 - Restricciones en el transporte público y movilidad de las personas o las mercancías.
 - Falta de suministros que impidan gravemente continuar con el desarrollo ordinario de la actividad.
 - 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 el procedimiento ante la Autoridad Laboral que se iniciará mediante solicitud de la empresa, (entendemos que iniciado y con los requisitos señalados en el art. 32 del RD 1483/2012), se acompañará el informe de la

misma relativo a la vinculación con la causa de fuerza mayor alegada, junto con la documentación acreditativa.

- El informe de la Inspección de Trabajo, tiene ahora carácter potestativo, y no preceptivo como la regulación actual, debiendo evacuarse en su caso en un plazo máximo de 5 días.
- La Resolución de la Autoridad Laboral deberá ser expedida en un plazo de 5 días desde la solicitud.

La novedad como especificidad introducida para los expedientes iniciados a partir de la publicación de este Real Decreto es que **se comunicará la solicitud a las personas trabajadoras** y se dará traslado del informe y la documentación acreditativa a la representación de los trabajadores.

Los expedientes solicitados antes del 18 de marzo de 2020, no les resulta de aplicación lo indicado en el apartado anterior.

2.- Suspensión de contrato y reducción de jornada por causa económica, productiva, organizativa y técnica.

Las modificaciones que se introducen cuando la causa para suspender es de carácter económico, productivo, organizativo o técnico son estas:

- El plazo para constituir la comisión representativa de los trabajadores se reduce a 5 días (actualmente es de 7 días, y 15 para el caso en que la empresa no cuente con representación legal o sindical de los trabajadores).
- El plazo máximo del período de consultas se establece en 7 días (actualmente es de 15 días.).
- El informe de la Inspección de Trabajo es potestativo para la autoridad laboral, y en caso de solicitarlo deberá evacuarse en plazo de 7 días, (actualmente es preceptivo y se emite en un plazo máximo de 15 días.).

No se les aplicarán estas especialidades a los expedientes de regulación de empleo para la suspensión de los contratos de trabajo o para la reducción de jornada iniciados o comunicados antes de la entrada en vigor de este y basados en las causas previstas en el mismo.

3.- Protección por desempleo.

- Se reconoce el derecho a la prestación por desempleo (sin exigirse periodo de cotización mínimo) a todos los trabajadores que se encuentren en situación de suspensión o reducción de jornada por causa de fuerza mayor o por causa productiva, organizativa y técnica como consecuencia de las circunstancias extraordinarias derivadas del covid-19.
- Esta prestación por desempleo temporal no se computa a los efectos del periodo máximo de percepción, por ejemplo en el supuesto de que posteriormente a la suspensión se encontrare en situación de desempleo por extinción de contrato de trabajo.
- En caso de tener suspendida una prestación anterior, se reconocerá un nuevo derecho de prestación, cuya base reguladora podrá ser el promedio de las bases de cotización inmediatamente anterior a la situación de desempleo en el tiempo trabajado hasta la suspensión por las causas señaladas.

4. Medidas extraordinarias en materia de cotización.

- Con el objetivo de aligerar los costes en los que incurren las empresas, en los casos de fuerza mayor regulados en este real decreto-ley, otra de las novedades incorporadas, es la exoneración a las empresas del pago del **75% de la aportación empresarial a la Seguridad Social** mientras dure

el período de suspensión de contratos o reducción de jornada autorizado en base a dicha causa.

- En las empresas de menos de 50 trabajadores dicha exoneración será del **100 % de la cuota empresarial y la correspondiente a la recaudación.**
- El número de trabajadores se computará a fecha de 29 de febrero de 2020.
- De acuerdo con la Disposición Adicional Sexta del Real Decreto Ley, estas medidas extraordinarias están sujetas al compromiso de la empresa a mantener el empleo **durante seis meses.**
- Dicha exoneración no tendrá efectos para la persona trabajadora, manteniéndose la consideración de dicho período 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.

Las medidas extraordinarias en materia de cotizaciones y protección por desempleo serán de aplicación a los afectados por los procedimientos de suspensión de contratos y reducción de jornada comunicados, autorizados o iniciados con anterioridad a la entrada en vigor de este real decreto-ley, siempre que deriven directamente del COVID-19.

5. Facilitación del teletrabajo.

- Se establecerán sistemas de organización que permitan mantener la actividad por mecanismos alternativos, particularmente por medio del **trabajo a distancia**, debiendo la empresa adoptar las medidas oportunas si ello es técnica y razonablemente posible y si el esfuerzo de adaptación

necesario resulta proporcionado. Estas medidas alternativas, particularmente el trabajo a distancia, deberán ser prioritarias frente a la cesación temporal o reducción de la actividad.

- A efectos de cumplimiento del requisito de evaluación de riesgos conforme a art 16 de la Ley PRL, se estima suficiente **la autoevaluación por el trabajador.**

6. Adaptación de jornada laboral por conciliación familiar.

Las personas trabajadoras que acrediten deberes de cuidado a personas que requieran su presencia, tendrán derecho a acceder a la adaptación de su jornada o reducción de la misma cuando concurren las circunstancias excepcionales relacionadas con el covid-19, con las siguientes premisas:

- Es un derecho individual de cada uno de los progenitores.
- Corresponde a la persona trabajadora su concreción inicial, tanto en su alcance y contenido, siempre que esté justificada, sea razonable y proporcionada, teniendo en cuenta las necesidades de la persona trabajadora y las de organización de la empresa, **correspondiendo a la empresa acreditar su prioridad.**
- La adaptación de jornada puede referirse a **la distribución del tiempo de trabajo, cambio de turno, alteración del horario, horario flexible, jornada partida o continuada, cambio de centro de trabajo, cambio de funciones, cambio en la forma de prestación del trabajo o cualquier otro cambio factible para la circunstancia personal.**
- Derecho a **reducción especial de jornada**, se comunicará a la empresa con **24 horas de antelación** y no tendrá límite en porcentaje mínimo ni máximo de la jornada, pudiendo llegar al **100% de reducción.**

- Las personas trabajadoras que disfruten ya de una adaptación de jornada por conciliación o reducción de jornada por cuidado de hijos o familiares, podrán renunciar temporalmente a él o tendrán derecho a que se modifiquen los términos de su disfrute cuando concurren las causas excepcionales previstas en este Real Decreto Ley.