

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



1. Teletrabajo

2. Adaptación y reducción de jornada

3. Expediente de Regulación Temporal de Empleo por Fuerza Mayor

4. ERTes por causas objetivas relacionadas con el COVID-19

5.- Prestación por desempleo

6.- Prórroga del subsidio por desempleo

7.- Subsidio mayores de 52 años y declaración anual de renta

8.- Prestación por cese de actividad para los y las trabajadoras autónomas

9- Salvaguarda del empleo

1.- Carácter preferente del trabajo a distancia

Regulado en el artículo 5 del Real Decreto.

- No requiere que la persona trabajadora acuda diariamente al centro de trabajo de la empresa.
- La persona trabajadora debe estar adscrita a un centro de trabajo
- Es necesario que el acuerdo de teletrabajar se formalice por escrito o puede ser unilateralmente impuesta por la empresa.
- Las personas que teletrabajen tienen los mismos derechos laborales que las personas trabajadoras que presten servicios presencialmente en la empresa, percibiendo como mínimo, la retribución total establecida conforme a su grupo profesional y funciones, acceso a la formación profesional o participar en los ascensos.
- La empresa tiene que proporcionar los medios necesarios para que la persona que teletrabaja pueda desempeñar su actividad.
- Se deben cumplir las normas de prevención de riesgos laborales del lugar de teletrabajo. En este caso, y de forma excepcional, se entenderá cumplida la obligación de evaluación de riesgos del puesto de trabajo, en los términos del artículo 16 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, a través de una autoevaluación realizada voluntariamente por la propia persona trabajadora
- Las personas que teletrabajan pueden ejercer la representación legal de los trabajadores.



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

Regulados en el artículo 6 del RD

a) Adaptación de jornada

Si la empresa continua con su actividad durante el estado de alarma, se puede solicitar una adaptación de tu jornada para el cuidado de tu cónyuge o pareja de hecho, o para tus familiares por consanguinidad hasta el segundo grado (padres, hijos, hermanos, abuelos)

La adaptación de la jornada puede ser sobre:

- La distribución del tiempo de trabajo.
- Cambio de turno.
- Alteración de horario.
- Flexibilidad horaria.
- Jornada partida o continuada.
- Cambio de centro de trabajo.
- Cambio de funciones.
- Cambio en la forma de prestación del trabajo, incluyendo teletrabajo.
- Cualquier otro cambio de condiciones que estuviera disponible en la empresa o que pudiera implantarse de modo razonable y proporcionado.

La duración de la adaptación de jornada es temporal y excepcional mientras duren las medidas contra el COVID19.

Se podrá solicitar la adaptación de la jornada:

- Cuando sea necesaria la presencia de la persona trabajadora para su cuidado personal y directo como consecuencia directa del COVID19, por razones de edad, enfermedad o discapacidad.

- Cuando existan 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.

La adaptación de jornada es un derecho individual de cada persona trabajadora pudiendo ser solicitado por ambos progenitores o cuidadores, para fomentar la corresponsabilidad y evitar la carga de los cuidados en las trabajadoras.

La solicitud de adaptación debe ser justificada, razonable y proporcionada en relación con la situación de la empresa, en especial para los supuestos que sean varias las personas trabajadoras de la misma empresa lo soliciten.

Para disfrutar de la adaptación de jornada, debe existir acuerdo entre la persona trabajadora y la empresa.

En caso de desacuerdo entre la persona trabajadora y la empresa, se tendrá que presentar demanda en el plazo de 20 días hábiles, teniendo en cuenta que los plazos procesales se hayan suspendidos durante el plazo de vigencia del estado de alarma.

b) Reducción de jornada

Para el cuidado de tu cónyuge o pareja de hecho, o para tus familiares por consanguinidad hasta el segundo grado (padres, hijos, hermanos, abuelos), las personas trabajadoras tendrán derecho a una reducción especial de la jornada de trabajo.

Si la persona trabajadora ya estuviera disfrutando de una reducción de jornada por guarda legal o cuidado de familiar, podrá renunciar temporalmente a esa reducción o tendrá derecho a que se modifique para adaptarse a la nueva situación.

En lo no regulado expresamente, continúan vigentes los mismos requisitos que se exigen para una reducción de jornada por guarda legal o cuidado de un familiar, previstos en los artículos 37.6 y 37.7, del ET, así como, las garantías que implican para la persona trabajadora.

Esta medida implica una reducción proporcional del salario en función de la reducción de jornada solicitada.

Es necesario que la reducción de jornada se comunique a la empresa con 24 horas de antelación.



No exige que el familiar que requiere atención y cuidado no desempeñe actividad retribuida.

Se permite la reducción de jornada hasta el 100%, si las condiciones de la persona cuidada lo requieren, siendo necesaria una justificación razonable y proporcionada a la situación de la empresa.

3.- Expediente de Regulación Temporal de Empleo por Fuerza Mayor

- Un Expediente de Regulación de Empleo Temporal es una medida temporal, por la que se suspende o reduce la duración de la relación laboral mientras opere la causa alegada, esto es, el estado de alerta derivado de la crisis sanitaria.

- La empresa tiene la obligación de adoptar medidas menos gravosas para las personas trabajadoras (teletrabajo, flexibilidad de jornada, adaptación o reducción de jornada)

a)ERTEs durante el estado de alarma

Durante el Estado de Alarma se han flexibilizado los requisitos para tramitar dos tipos de ERTEs:

a) ERTE por fuerza mayor temporal, por decisión de poderes públicos.

b) Por causas objetivas (económicas, técnicas, organizativas o de producción) relacionadas con el COVID-19.

b) ¿Qué se considera una fuerza mayor en este contexto?

Artículo 22 del RD

En la situación actual, tendrá la consideración de fuerza mayor las siguientes circunstancias, siempre que queden debidamente acreditados:

-La suspensión o cancelación de actividades.

-El 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.
- Situaciones urgentes y extraordinarias debidas al contagio de la plantilla.
- La adopción de medidas de aislamiento preventivo decretados por la autoridad sanitaria.

c)¿Qué consecuencias tiene un ERTE por fuerza mayor?

La empresa podrá de forma temporal:

- Modificar la distribución de la jornada (instaurando un régimen de turnos más reducidos, flexibilidad horaria...)
- Reducir la jornada entre un 10% y un 70% sobre la base de una jornada diaria, semanal, mensual o anual. Durante el periodo de reducción de jornada no podrán realizarse horas extraordinarias salvo fuerza mayor.
- Suspender el contrato laboral
- Puede tener efectos retroactivos desde el momento en que se suspendió la actividad laboral por decisión de poderes públicos.
- La relación laboral se mantiene viva.
- No genera indemnización.
- Se debe abonar el finiquito.
- La persona trabajadora afectada por un ERTE con suspensión del contrato o reducción de jornada, está en situación legal de desempleo y podrá solicitar la prestación contributiva.
- No se necesita tener cotizaciones previas para solicitar el desempleo.
- El desempleo percibido durante esta situación no se consume y se repone.
- El tiempo que dure la suspensión del contrato o reducción de jornada se tendrá como cotizado a efectos de Seguridad Social.



-Estas medidas se aplican también a quien tenga una prestación por desempleo o subsidio por desempleo anterior suspendido.

-La cuantía de la prestación se calculará con el promedio de los últimos 180 días cotizados. Si se ha cotizado menos días, con las cotizaciones que se tengan acumuladas o con las que correspondan al trabajo que se ve suspendido o reducido. Percibiendo un 70% de la base reguladora los 180 primeros días, y después un 50% de la base reguladora.

Por mucho que se haya cotizado hay un tope máximo que por ley se puede cobrar por desempleo en 2020.

Prestación contributiva máxima sin hijos (175% IPREM): 1.098,09 euros.

Prestación contributiva máxima con un hijo (200% IPREM): 1.254,86 euros.

Prestación contributiva máxima con dos o más hijos: 1.411,83 euros.

La duración de la prestación será mientras se mantenga la situación que lo motivó hasta el final del periodo de suspensión o reducción de jornada del ERTE.

-En caso de trabajadores fijos discontinuos o aquellos que tiene trabajos fijos y periódicos, que vean suspendidos sus trabajos durante periodos que, sin esta crisis, hubiesen estado trabajando, podrán cobrar la prestación por desempleo, durante máximo 90 días. Para ver el tiempo en los que tendría que haber habido actividad laboral y no la hay, se tendrá en cuenta el año natural anterior, o el año natural anterior, si es el primer año que se trabaja.

-La empresa puede solicitar la exoneración en el abono de las cotizaciones a la Seguridad Social mientras la suspensión de contratos o de reducción de jornada. En este caso, la misma será total para empresas de menos de 50 trabajadores y del 75% para empresas de más de 50 trabajadores (artículo 24 RD)

-Estas medidas se aplicarán a ERTES ya iniciados con anterioridad a la entrada en vigor del Real Decreto, siempre que sus causas estén relacionadas con las causas excepcionales ya expuestas.

La empresa no tiene la obligación de avisar a las personas trabajadoras de la conclusión del ERTE, dado que la finalización de la medida es conocida y hay constancia documental y ya ha sido comunicada durante el inicio del proceso, debiendo reincorporarse al puesto de trabajo en las mismas condiciones que disfrutaba antes de aplicarse el ERTE, cuando finalice la situación de estado de alarma.

d) Procedimiento ERTE por fuerza mayor

- El ERTE se iniciará mediante solicitud de la empresa dirigida a la Autoridad Laboral competente, acompañada un informe relativo a la pérdida de actividad como consecuencia del COVID-19.

- La Autoridad Laboral deberá constatar que las causas alegadas por la empresa para la suspensión o reducción de la jornada por el COVID-19 son ciertas, sin importar el volumen de la empresa o el número de empleados.

Simultáneamente, al inicio del ERTE, la empresa se lo comunicará a los representantes legales de los trabajadores.

-La representación de los trabajadores debe recibir una copia del informe relativo a la vinculación de la pérdida de actividad remitida a la Autoridad Laboral y del resto de documentación acreditativa de la situación empresarial.

-La Inspección de Trabajo emitirá un informe potestativo (no obligatorio) en el plazo de cinco días.

-La Autoridad Laboral tiene cinco días para emitir una resolución. Si no emite resolución en ese plazo se entiende que la Autoridad Laboral estima las causas de fuerza mayor.

-En estas situaciones el procedimiento de ERTE no establece un período de consulta con los representantes de las personas trabajadoras.

Los efectos del ERTE serán desde que se produjo la fuerza mayor, si ésta ha sido constatada por la Autoridad Laboral.

Los trabajadores podrán impugnar el ERTE ante la jurisdicción social si consideran que no existe las causas de fuerza mayor.



4.- ¿Qué características tiene un ERTE por causas objetivas relacionadas con el COVID-19?

- La empresa debe comunicar a la Representación Legal de los Trabajadores el inicio de período de consultas.
- Si no existiese representantes legales de las personas trabajadoras en la empresa, asumirá la negociación colectiva 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.
- En caso de no conformarse la representación anterior, la plantilla elegirá a tres trabajadores como representantes para negociar con la empleadora.
- Cualquiera que sea la comisión representativa que se forme, la misma tendrá que estar constituida en el plazo de 5 días.
- La duración del período de consultas será máximo de siete días.
- La Inspección de Trabajo emitirá un informe potestativo (no obligatorio) en el plazo de siete días.

5.- Solicitud de la prestación por desempleo

- Puedes solicitar la prestación por desempleo cuando el ERTE suspenda el contrato o reduzca la jornada.
- No se exige tener cotizados 360 días para solicitar el desempleo.
- El derecho a pedir la prestación nace desde el día siguiente de comenzar los efectos del ERTE o la comunicación del mismo.
- Para ello, hay que inscribirse previamente como demandante de empleo salvo las trabajadoras incluidas en ERTEs en la Comunidad de Madrid (pendiente de confirmar otras CCAA), donde la Dirección General del Trabajo de la Comunidad de Madrid, remitirá la relación de trabajadores afectados (incluidos los ERTE que afectan a menos de 50 trabajadores) a la Dirección General del Servicio Público de Empleo, que tramitará de oficio el alta de la demanda de empleo y se la remitirá al trabajador, preferentemente por medios telemáticos. Por tanto, no será necesario que los trabajadores se desplacen a su oficina de empleo.

- Mientras duren las medidas de confinamiento y cierre de las oficinas del SEPE se suspenderán los plazos de solicitud o reanudación de la prestación o el subsidio, sin exigir que se solicite en los 15 días siguientes a la aplicación del ERTE.

6.- Prórroga del subsidio de desempleo

Mientras duren las medidas de confinamiento y cierre de oficinas del SEPE, el SEPE podrá prorrogar los subsidios de oficio, sin que sea necesario que la persona beneficiaria del subsidio solicite la prórroga del mismo.

7.- Subsidio mayores de 52 años y declaración anual de rentas.

El SEPE no interrumpirá el subsidio para mayores de 52 años de aquellas personas beneficiarias, que por el cierre de las oficinas del SEPE no puedan aportar la copia de la declaración anual de renta.

8.- Prestación por cese de actividad para los y las trabajadoras autónomas

El RD contempla, en su artículo 17, que los autónomos perciban una prestación extraordinaria por cese de actividad.

Para solicitarla es necesario que:

-La facturación se reduzca un 75% en el mes anterior a pedir la ayuda, teniendo como referencia la facturación media del semestre anterior.

-Estar de alta en el RETA o en el Régimen Especial de los Trabajadores del Mar, en la fecha declaración del estado de alarma.

-Si no tienen la actividad suspendida, se deben acreditar las pérdidas de facturación.

-Estar al corriente del pago de las cuotas de Seguridad Social, permitiendo el abono de los plazos no ingresados en el plazo de 30 días.

-La cuantía será el 70% de la base reguladora por la que se cotiza. Si no se tiene el periodo mínimo cotizado por cese de actividad (12 meses), será el 70% de la base mínima de cotización.



- La prestación durará un mes, o hasta el último día del mes que finalice el estado de alarma en caso de prorrogarse más de un mes.
- El tiempo cobrado se entiende como cotizado y no se descontará de futuras prestaciones por cese de actividad.
- Esta prestación es incompatible con otras que se puedan cobrar.
- Se tendrá que solicitar esta prestación a las Mutuas.

9.- Salvaguarda del empleo durante seis meses

La disposición adicional sexta establece que las medidas extraordinarias 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.



www.trabajadorasenaccion.org