

En Barcelona, a 18 de marzo de 2020.

Estimado cliente,

Adjunto remitimos resumen de las medidas destacadas en el ámbito laboral aprobadas mediante el Real Decreto – Ley 8/2020, publicado en el Boletín Oficial del Estado en el día de hoy.

1.- Procedimientos de suspensión de contratos y reducción de jornada por fuerza mayor.

Tendrán la consideración de fuerza mayor las suspensiones de contrato y reducciones de jornada que tengan su causa directa en pérdidas de actividad derivadas de las distintas medidas gubernativas adoptadas 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 el contagio de la plantilla o la adopción de medidas de aislamiento preventivo decretados por la autoridad sanitaria, que queden debidamente acreditados.

El procedimiento para estos supuestos será el siguiente:

- i. Remisión por parte de la empresa a la Autoridad Laboral competente de informe relativo a la vinculación de la medida propuesta con las medidas gubernativas adoptadas, acompañado, en su caso, de la correspondiente documentación acreditativa.
- ii. Comunicación a los trabajadores de la solicitud y al comité de empresa en caso de existir
- iii. Emisión de informe por parte de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, en el plazo improrrogable de 5 días, siendo su solicitud potestativa para la autoridad laboral.
- iv. Resolución de la Autoridad Laboral, que será expedida en el plazo de 5 días.

2.- Procedimientos de suspensión y reducción de jornada por causa productiva, organizativa y técnica

En estos supuestos el procedimiento será el siguiente:

- i. En el caso de que no exista representación legal de los trabajadores, serán los sindicatos más representativos del sector lo que tendrán la legitimación para negociar el proceso colectivo. En su defecto, será una comisión negociadora integrada por tres trabajadores. En ambos supuestos, debe estar constituida en el plazo de 5 días.
- ii. El periodo de consultas no deberá exceder del plazo máximo de 7 días.
- iii. 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 7 días.

3.- Medidas extraordinarias en materia de cotización

- a) Exoneración del pago de la cuota patronal para los supuestos de ERTE por fuerza mayor:
 - a. menos trabajadores el 100%
 - b. 50 o más trabajadores el 75%
- b) Para exonerar del pago se deberá presentar una solicitud a la Tesorería General de la Seguridad Social
- c) El trabajador cotizará en idéntica forma mediante el desempleo

4.- Medidas extraordinarias en materia de protección por desempleo en aplicación de los procedimientos de suspensión y reducción de jornada, tanto de fuerza mayor como por causas productiva, organizativo o técnica.

- d) El reconocimiento del derecho a la prestación contributiva por desempleo a las personas trabajadoras afectadas aunque carezcan del período de ocupación cotizada mínimo necesario para ello.
- e) 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
- f) Fijos discontinuos afectados por el COVID-19, percepción del desempleo con un límite de 90 días

5.- Limitación temporal de los efectos de la presentación extemporánea de solicitudes de prestación por desempleo

Durante la vigencia de las medidas extemporáneas que conlleven limitación de movimiento o afectación al servicio de desempleo suspensión de los plazos por lo que las solicitudes presentadas fuera de plazo no implicará reducción alguna.

6.- Prórroga de los plazos de subsidio por desempleo

4. Teletrabajo

Fomento del teletrabajo con exoneración del cumplimiento de las medidas en materia de prevención de riesgos laborales.

5.- Adaptación de las condiciones de trabajo y reducción de jornada

Las personas trabajadoras por cuenta ajena que acrediten deberes de cuidado a personas que requieren de su presencia tendrán derecho a acceder a la adaptación de su jornada y/o a la reducción de la misma (para la atención de otra que, por razones de edad, enfermedad o discapacidad, necesite de cuidado personal y directo, cierre de centros educativos o de cualquier otra naturaleza que dispensaran cuidado o atención a la persona necesitada de los mismos, así como ausencia de la persona que hubiera encargada del cuidado o asistencia de otra)

El derecho previsto en este artículo es un derecho individual de cada uno de los progenitores o cuidadores, que debe tener como presupuesto el reparto corresponsable de las obligaciones de cuidado y la evitación de la perpetuación de roles.

El derecho a la adaptación de la jornada podrá referirse a la 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 (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)

El derecho a la adaptación de la jornada por circunstancias excepcionales prevista en este artículo concurrirá siempre y cuando sea necesaria la presencia de la persona trabajadora para llevar a cabo el cuidado directo de otra respecto de la que aquella acredite deberes de cuidado.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a una reducción especial de la jornada de trabajo equiparable a la reducción de jornada por guarda legal establecida en el artículo 37.6 del ET sin que exista limitación máxima de jornada con las garantías, beneficios, o especificaciones de cualquier naturaleza a las personas que acceden a los derechos establecidos en estos preceptos sin que sea preciso preaviso alguno.

En el caso de que la persona trabajadora ya viniera disfrutando de la reducción de jornada, podrá solicitar la suspensión de la misma para acogerse a la de carácter especial establecida en este artículo

6.- Vigencia

Entra en vigor en el día de hoy y la vigencia es de un mes.