

NOVEDADES EN EL ÁMBITO LABORAL Y DE SEGURIDAD SOCIAL DEL Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19

18/03/2020

ARTÍCULO 5: TELETRABAJO:

Las medidas relativas a puesta en marcha de sistemas de trabajo a distancia, siempre que sean posibles y el esfuerzo de adaptación resulte proporcionado, son prioritarias a las medidas de cese temporal o reducción de la actividad.

Se entenderá cumplida la obligación de cumplimiento en materia de Prevención de Riesgos Laborales para los trabajadores que presten servicios desde casa con la medida excepcional de realización de un test de autoevaluación por el propio trabajador.

ARTÍCULO 6: DERECHO A ADAPTACIÓN DEL HORARIO Y REDUCCIÓN DE JORNADA:

Las personas trabajadoras por cuenta ajena que acrediten deberes de cuidado respecto del cónyuge o pareja de hecho, así como respecto de los familiares por consanguinidad hasta el segundo grado de la persona trabajadora, tendrán derecho a acceder a la adaptación de su jornada y/o a la reducción de la misma cuando concurren circunstancias excepcionales relacionadas con las actuaciones necesarias para evitar la transmisión comunitaria del COVID-19.

Se entenderá que concurren dichas circunstancias excepcionales cuando sea necesaria la presencia de la persona trabajadora para la atención de alguna de las personas indicadas en el apartado anterior que, por razones de edad, enfermedad o discapacidad, necesite de cuidado personal y directo. También se

considerará que concurren circunstancias excepcionales que requieren la presencia de la persona trabajadora, cuando la persona que hasta el momento se hubiera encargado del cuidado o asistencia directos de cónyuge o familiar hasta segundo grado de la persona trabajadora no pudiera seguir haciéndolo por causas justificadas relacionadas con el COVID-19.

Las medidas pueden 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 o que pudiera implantarse de modo razonable y proporcionado, teniendo en cuenta el carácter temporal y excepcional de las medidas contempladas.

La reducción operada conllevará la reducción proporcional del salario y deberá ser comunicada a la empresa con 24 horas de antelación, pudiendo alcanzar el cien por cien de la jornada si resultara necesario.

El derecho se establece como una prerrogativa cuya concreción inicial corresponde a la persona trabajadora, tanto en su alcance como en su contenido.

ARTÍCULO 17. PRESTACIÓN EXTRAORDINARIA POR CESE DE ACTIVIDAD:

Los trabajadores Autónomos que vieran suspendida su actividad con causa en la aplicación de lo dispuesto en el RD 463/2020 de 14 de marzo o bien vean reducida su facturación en, al menos, un 75% en relación al promedio de facturación del semestre anterior tendrán derecho a percibir una prestación extraordinaria por cese de actividad con una duración de un mes (prorrogable en caso de que continuaran las causas) igual al 70% de su base reguladora con los límites legales establecidos y que será tramitada por las Mutuas de Accidentes de Trabajo y EP como hasta la fecha.

ARTÍCULO 22: Medidas excepcionales en relación con los procedimientos de suspensión de contratos y reducción de jornada por

causa de fuerza mayor.

Tendrán consideración de ERTE por fuerza mayor aquellas suspensiones de contrato y reducciones de jornada que tengan su causa directa en pérdidas de actividad 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 al contagio de la plantilla o la adopción de medidas de aislamiento preventivo decretados por la autoridad sanitaria, que queden debidamente acreditados.

Durante el periodo en que los contratos se vean afectados por ERTE de fuerza mayor no habrá obligación de cotizar la aportación empresarial a la Seguridad Social por parte de las empresas de menos de 50 trabajadores y quedarán exentas en un 75% de la cota empresarial las empresas de más de 50 trabajadores.

ARTÍCULO 23: Medidas excepcionales en relación con los procedimientos de suspensión y reducción de jornada por causa económica, técnica, organizativa y de producción:

En los supuestos que se decida por la empresa la suspensión de contrato o reducción de la jornada por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción relacionadas con el COVID-19, se aplicarán las siguientes especialidades:

En el supuesto de que no exista representación legal de las personas trabajadoras, la comisión representativa de estas para la negociación del periodo de consultas estará integrada por 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 esta representación, la comisión estará integrada por tres trabajadores de la propia empresa, elegidos conforme a lo recogido en el artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores. 3 Se establece un plazo de constitución de 5 días.

El periodo de consultas entre la empresa y la representación de las personas trabajadoras o la comisión representativa prevista en el punto anterior no deberá exceder del plazo máximo de siete días.

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 siete días.

ARTÍCULO 24. *Medidas extraordinarias en materia de cotización:*

Sólo aplicables a expedientes de suspensión de contratos y reducción de jornada autorizados en base a fuerza mayor temporal, la medida consiste en exoneración a la empresa del abono de la aportación empresarial en un 100% en empresas de menos de 50 trabajadores, y un 75% a partir de 50.

Se debe instar por la empresa.

ARTÍCULO 25. *Medidas extraordinarias en materia de protección por desempleo:*

Los trabajadores afectados por los ERTE y durante el periodo de suspensión serán reconocidos en el derecho a la prestación incluso en el caso de que no dispongan de periodo de ocupación cotizado suficiente para causar derecho.

El tiempo consumido de desempleo por los trabajadores en ERTE no computará a los efectos de futuras prestaciones, esto es, no se descuenta de prestaciones a las que se pueda acceder más adelante.

La duración de la prestación coincidirá con la duración de la suspensión del contrato y su cálculo se realiza mediante el promedio de los últimos 180 días cotizados.

Los trabajadores fijos discontinuos que, como consecuencia de la actual situación, vean suspendido su contrato durante un periodo superior al habitual,

no siendo llamados por sus empresas en la fecha habitual, tendrán derecho a una prórroga en su prestación de desempleo por un máximo de 90 días.

Podrá ser prorrogado de oficio el derecho a la percepción del subsidio por desempleo (no de la prestación) de aquellas personas que teniendo derecho a prórroga semestral no puedan realizar la solicitud por motivo de la limitación de la movilidad de los ciudadanos decretada.

No se interrumpirá el abono de subsidio para mayores de 52 años por motivo de presentación extemporánea de la preceptiva declaración anual de rentas.

ARTÍCULO 26. *Limitación temporal de los efectos de la presentación extemporánea de solicitudes de prestaciones por desempleo:*

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.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEXTA. *Salvaguarda del empleo:*

Las medidas extraordinarias en el ámbito laboral previstas en el presente real decreto- ley 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.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA PRIMERA. *Limitación a la aplicación a los expedientes de regulación de empleo. :*

No se les aplicarán las especialidades previstas en el artículo 22 apartados 2 y 3 y artículo 23 de este real decreto-ley 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.

Las medidas extraordinarias en materia de cotizaciones y protección por desempleo reguladas en los artículos 24, 25, 26 y 27 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.

Link a la norma: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2020-3824