

Medidas extraordinarias en materia laboral en relación al COVID-19



Financiado por:



Medidas excepcionales en relación con los **procedimientos de suspensión de contratos y reducción de jornada** por causa de **fuerza mayor**

1.- ¿Cuándo podrán tramitarse por causa de fuerza mayor?

Cuando la suspensión de contrato y reducción de jornada 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.

2.- Especialidades respecto del procedimiento

- ✓ **Solicitud** de la empresa, que se acompañará de un **informe relativo a la vinculación de la pérdida de actividad como consecuencia del Covid-19**, así como, en su caso, de la correspondiente **documentación acreditativa**.
- ✓ Comunicar su solicitud a las personas trabajadoras y trasladar el informe y la documentación a la RLT.
- ✓ La existencia de fuerza mayor, como causa motivadora de suspensión de los contratos o de la reducción de jornada, deberá ser **constatada por la autoridad laboral**, cualquiera que sea el número de personas trabajadoras afectadas (resolución en, **5 días desde la solicitud**, con **efectos desde la fecha del hecho causante de la fuerza mayor**).
- ✓ Posibilidad de que la autoridad laboral solicite informe a la ITSS (se limitará a constatar la existencia, de la fuerza mayor y se emitirá en plazo de 5 días).

Medidas excepcionales en relación con los **procedimientos de suspensión de contratos y reducción de jornada** por causa económica, técnica, organizativa y de producción

1.- ¿Cuándo podrán tramitarse por causa económica, técnica, organizativa y de producción?

En el resto de supuestos, en los que concurran causas económica, técnica, organizativa y de producción relacionadas con el COVID-19.

2.- Especialidades respecto del procedimiento

a) Constitución de la comisión representativa: 5 días.

- ✓ Si hay RLT: éstos formarán la comisión representativa para la negociación del período de consultas.
- ✓ Si no hay RLT: la comisión representativa 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** (1 persona por cada uno de los sindicatos que cumplan dichos requisitos; decisiones por las mayorías representativas correspondientes).
 - En caso de no conformarse esta representación, la comisión estará integrada por **3 trabajadores** de la propia empresa, elegidos conforme a lo recogido en el artículo 41.4 del ET.

b) El periodo de consultas: 7 días.

c) La autoridad laboral podrá solicitar **informe a la ITSS** (emisión en 7 días).

Medidas extraordinarias en materia de **cotización** en relación con los procedimientos de suspensión de contratos y reducción de jornada por **fuerza mayor** relacionados con el Covid-19

- La TGSS **exonerará a la empresa del abono de la cotización**, mientras dure el período de suspensión de contratos o reducción de jornada autorizado en base a dicha causa de fuerza mayor:
 - Al 100% si a 29 de febrero de 2020, la empresa tuviera menos de 50 trabajadores en situación de alta en la Seguridad Social.
 - Al 75% si la empresa tuviera 50 trabajadores o más a dicha fecha.
- La exoneración de cuotas se aplicará por la TGSS a instancia del empresario, previa comunicación de la identificación de los trabajadores y período de la suspensión o reducción de jornada.

Medidas extraordinarias en materia de **protección por desempleo** (tanto por fuerza mayor, como por causas objetivas)

- 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**.
- El **tiempo en que se perciba la prestación por desempleo** de nivel contributivo que traiga su causa inmediata de las citadas circunstancias extraordinarias, **no computará** a los efectos de consumir los períodos máximos de percepción.

Medidas extraordinarias en materia de **cotización** en relación con los procedimientos de suspensión de contratos y reducción de jornada por **fuerza mayor** relacionados con el Covid-19

- La TGSS **exonerará a la empresa del abono de la cotización**, mientras dure el período de suspensión de contratos o reducción de jornada autorizado en base a dicha causa de fuerza mayor.
- La exoneración de cuotas requerirá la **presentación de una solicitud** por parte de la empresa, que deberá incluir la identificación de las personas trabajadoras afectadas, así como los periodos concretos de la suspensión o reducción de la jornada de trabajo disfrutados.

Medidas extraordinarias en materia de **protección por desempleo** (tanto por fuerza mayor, como por causas objetivas)

- 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**.
- El **tiempo en que se perciba la prestación por desempleo** de nivel contributivo que traiga su causa inmediata de las citadas circunstancias extraordinarias, **no computará** a los efectos de consumir los períodos máximos de percepción.
- **Base reguladora de la prestación: promedio de las bases de los últimos 180 días cotizados** o, en su defecto, del período de tiempo inferior, inmediatamente anterior a la situación legal de desempleo, trabajados al amparo de la relación laboral afectada por las circunstancias extraordinarias que han originado directamente la suspensión del contrato o la reducción de la jornada de trabajo.
- **Duración de la prestación:** hasta la finalización del período de suspensión del contrato de trabajo o de reducción temporal de la jornada de trabajo de las que trae causa.

- Las prestaciones por desempleo percibidas por los **trabajadores fijos discontinuos** y por aquellos que realizan **trabajos fijos y periódicos que se repiten en fechas ciertas**, que hayan visto suspendidos sus contratos de trabajo como consecuencia del impacto del Covid-19 durante periodos que, en caso de no haber concurrido dicha circunstancia extraordinaria, hubieran sido de actividad, podrán volver a percibirse, con un límite máximo de 90 días, cuando vuelvan a encontrarse en situación legal de desempleo.
- Para determinar el periodo que, de no haber concurrido esta circunstancia, hubiera sido de actividad laboral, se estará al efectivamente trabajado por el trabajador durante el año natural anterior en base al mismo contrato de trabajo. En caso de ser el primer año, se estará a los periodos de actividad de otros trabajadores comparables en la empresa. Esta medida se aplicará al mismo derecho consumido, y se reconocerá de oficio por la Entidad Gestora cuando el interesado solicite su reanudación.

Salvaguarda del empleo

Las medidas extraordinarias del 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.**

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 del 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** del Real Decreto-ley 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 del Real Decreto-ley, siempre que deriven directamente del COVID-19.

Carácter preferente del **trabajo a distancia**

- 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 para que ello sea posible, 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.
- Se **entenderá cumplida la obligación de efectuar la evaluación de riesgos**, en los términos previstos en el artículo 16 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, con carácter excepcional, **a través de una autoevaluación realizada voluntariamente por la propia persona trabajadora.**

Derecho de **adaptación del horario y reducción de jornada**

- Las personas trabajadoras por cuenta ajena tendrán **derecho a la adaptación de su jornada y/o a la reducción de la jornada** cuando:
 - ✓ acrediten deberes de **cuidado** respecto del cónyuge o pareja de hecho, familiares por consanguinidad hasta el segundo grado, que, por razones de **edad, enfermedad o discapacidad**, necesite de cuidado personal y directo como consecuencia directa del COVID19:
 - ✓ 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.
 - ✓ 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.
- Derecho individual de cada uno de los progenitores o cuidadores.
- Debe ser **justificado, razonable y proporcionado** en relación con la situación de la empresa, particularmente en caso de que sean varias las personas trabajadoras que acceden al mismo en la misma empresa.
- Los **conflictos** serán resueltos por la jurisdicción social (procedimiento art. 139 LRJS).

Derecho de adaptación del horario y reducción de jornada

a) Adaptación de la jornada:

- ✓ Se puede referir 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, teniendo en cuenta el carácter temporal y excepcional de las medidas contempladas en la presente norma, que se limita al período excepcional de duración del COVID19).
- ✓ Prerrogativa cuya concreción inicial corresponde a la persona trabajadora (tanto alcance como contenido), siempre y cuando esté **justificada, sea razonable y proporcionada**, teniendo en cuenta las necesidades concretas de cuidado que debe dispensar la persona trabajadora, debidamente acreditadas, y las necesidades de organización de la empresa.
- ✓ Empresa y persona trabajadora deberán hacer lo posible por **llegar a un acuerdo**.

b) Reducción de la jornada con reducción proporcional de salario (menor de 12 años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida) en las situaciones citadas anteriormente.

Se rigen por lo establecido en los artículos 37.6 y 37.7 del ET con las siguientes especialidades:

- ✓ Comunicación a la empresa con 24 horas de antelación.
- ✓ Podrá alcanzar el 100% de la jornada.

Derecho de adaptación del horario y reducción de jornada

- ✓ En el supuesto establecido en el artículo 37.6 segundo párrafo (**familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo**) no será necesario que el familiar que requiere atención y cuidado no desempeñe actividad retribuida.
- ✓ Si la persona trabajadora se encontrara disfrutando ya de una adaptación de su jornada por conciliación, o de reducción de jornada por cuidado de hijos o familiares, podrá renunciar temporalmente a él o tendrá derecho a que se modifiquen los términos de su disfrute siempre que concurren las circunstancias excepcionales relacionadas con el coronavirus, debiendo la solicitud limitarse al periodo excepcional de duración de la crisis sanitaria y acomodarse a las necesidades concretas de cuidado que debe dispensar la persona trabajadora, debidamente acreditadas, así como a las necesidades de organización de la empresa, **presumiéndose que la solicitud está justificada, es razonable y proporcionada salvo prueba en contrario.**

Información y Consultas en
masempresas.cea.es



/CEA.es



@CEA.es_



/CEA.es



Gracias



Financiado por:



Información y Consultas en
masempresas.cea.es



/CEA.es



@CEA.es_



/CEA.es



Coraboran:



Financiado por:

