

ASPECTOS LABORALES DEL RD-Ley 8/2020



UNIÓN SINDICAL OBRERA
Secretaría de Acción Sindical y
Salud Laboral

A background image consisting of vertical wooden planks of varying shades of light brown and beige, with visible wood grain and some knots.

PREGUNTAS FRECUENTES SOBRE EL RD-Ley 8/2020

¿QUÉ CONTIENE EL RD-LEY?

El RD-Ley contiene medidas para evitar la destrucción de empleo, consistentes en la facilitación de ERTE, reducciones de jornada y promoción de teletrabajo. En su artículo 28 el RD-Ley 8/2020 establece que las medidas extraordinarias en el ámbito laboral 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.

¿CUÁNTO DURA?

Todas estas medidas estarán vigentes mientras se mantenga la situación extraordinaria derivada del COVID-19.

TELETRABAJO

La finalidad es garantizar que la actividad empresarial y las relaciones de trabajo se reanuden con normalidad tras esta situación de excepcionalidad sanitaria, para ello:

- Se deben establecer sistemas de organización que permitan mantener la actividad por mecanismos alternativos, particularmente el trabajo a distancia.
- La empresa debe adoptar las medidas oportunas si es técnica y razonablemente posible y si el esfuerzo de adaptación necesario es proporcionado.
- Prioridad de estas medidas (principalmente el teletrabajo) frente a la cesación temporal o reducción de actividad.
- En los sectores, empresas o puestos de trabajo en los que no estuviera prevista la modalidad de trabajo a distancia, se entenderá cumplida la obligación de efectuar la evaluación de riesgos (art. 16 Ley 31/1995, de 8 de noviembre), a través de una autoevaluación realizada voluntariamente por la propia persona trabajadora.

DERECHO A LA ADAPTACIÓN DEL HORARIO Y REDUCCIÓN DE JORNADA

Personas beneficiarias

- 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 2º grado de la persona trabajadora.
- Es un derecho individual de cada uno de los progenitores o cuidadores.
- Si acceden al mismo varias personas trabajadoras de una misma empresa el ejercicio del derecho debe ser justificado, razonable y proporcionado en relación con la situación de la empresa.

Hecho causante

- Necesidad de la persona trabajadora para atender a las personas que, por razones de edad, enfermedad o discapacidad, necesiten cuidado personal y directo como consecuencia directa del COVID-19.
- Cuando por decisiones de las Autoridades Gubernativas impliquen el cierre de centros educativos o de cualquier otra naturaleza que dispensaran cuidado o atención a la persona necesitada de los mismos.

DERECHO A LA ADAPTACIÓN DE JORNADA

- La propuesta inicial de concreción la realiza la persona trabajadora.
- Esta propuesta debe ser justificada, razonable y proporcionada a las necesidades de cuidado que tiene la persona trabajadora y debidamente acreditada a las necesidades de organización de la empresa.
- Empresa y persona trabajadora deben hacer todo lo posible por llegar a un acuerdo.
- Puede sufrir adaptación tanto el tiempo de trabajo como otras condiciones de trabajo:
 - Cambio de turno.
 - Cambio o flexibilización de horario.
 - Jornada partida o continuada.
 - Cambio de centro de trabajo, funciones o forma de prestación del trabajo.

DERECHO A LA REDUCCIÓN ESPECIAL DE JORNADA

Las personas trabajadoras tendrán derecho a una reducción especial de la jornada de trabajo en las situaciones previstas en el artículo 37.6 ET, que implican:

- Reducción proporcional de su salario.
- Deberá ser comunicada a la empresa con 24 horas de antelación.
- Puede alcanzar el 100% de la jornada si resulta necesario. En estos casos el derecho deberá estar justificado y ser razonable y proporcionado en atención a la situación de la empresa.
- En los supuestos del artículo 37.6 ET no es necesario que el familiar que requiere atención y cuidado no desempeña actividad retribuida.

PERSONAS QUE YA DISFRUTAN DE UNA REDUCCIÓN O ADAPTACIÓN DE JORNADA POR CUIDADO DE MENORES O FAMILIARES

- Si la persona trabajadora tiene adaptación de su jornada por conciliación o de reducción de jornada por cuidado, podrá renunciar temporalmente a él o tendrá derecho a que se modifiquen los términos de su disfrute, siempre que concurren las circunstancias excepcionales nombradas anteriormente.
- La solicitud se limitará a la duración período excepcional de duración de la crisis sanitaria.

RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS

Los conflictos que se generen por la aplicación del artículo 6 del RD-Ley 8/2020, se resolverán por la Jurisdicción Social a través del procedimiento establecido en el art. 139 de la Ley 36/2011, Reguladora de la Jurisdicción Social, considerándose ejercicio de los derechos de conciliación a todos los efectos.

ERTE Y REDUCCIÓN DE JORNADA POR CAUSA DE FUERZA MAYOR

Supuestos de hecho

- Las 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 situaciones urgentes y extraordinarias debidas al contagio de la plantilla o la adopción de medidas de aislamiento preventivo decretados por la autoridad sanitaria.
- Deben estar debidamente acreditados.
- Se considerarán provenientes de una situación de fuerza mayor, con las consecuencias que se derivan del art. 47 ET

Procedimiento

Se aplicará el procedimiento recogido en la normativa que regula estos expedientes con las siguientes especialidades:

1. El procedimiento se iniciará mediante solicitud de la empresa, acompañando 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.
2. La empresa deberá comunicar su solicitud a las personas trabajadoras y trasladar el informe anterior y la documentación acreditativa, en caso de existir, a la representación de estas.
3. La existencia de fuerza mayor, como causa motivadora de suspensión de los contratos o de la reducción de jornada prevista, deberá ser constatada por la autoridad laboral, cualquiera que sea el número de personas trabajadoras afectadas.

Resolución de la Autoridad Laboral

- Se dictará en el plazo de **cinco días desde la solicitud**, previo informe, en su caso, de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- Deberá limitarse a **constatar la existencia, cuando proceda, de la fuerza mayor** alegada por la empresa.
- Corresponde a la empresa la decisión sobre la aplicación de medidas de suspensión de los contratos o reducción de jornada, que surtirán efectos desde la fecha del hecho causante de la fuerza mayor.

La solicitud del informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social será potestativa para la autoridad laboral y se evacuará en el plazo improrrogable de cinco días.

TRAMITACIÓN DE LOS EXPEDIENTES DE SUSPENSIÓN DE CONTRATOS Y REDUCCIÓN DE JORNADA QUE AFECTEN A SOCIOS TRABAJADORES DE COOPERATIVAS DE TRABAJO ASOCIADO Y SOCIEDADES LABORES INCLUIDOS EN EL RÉGIMEN GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL: se aplicará el procedimiento específico previsto en el Real Decreto 42/1996, de 19 de enero, salvo en lo relativo al plazo para la emisión de resolución por parte de la Autoridad Laboral y al informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, que se regirán por lo previsto en los apartados anteriores.

ERTE Y REDUCCIÓN DE JORNADA POR CAUSA ECONÓMICA, TÉCNICA, ORGANIZATIVA Y DE PRODUCCIÓN

Supuesto de hecho

La suspensión de contrato o reducción de la jornada por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción relacionadas con el COVID-19.

Procedimiento

Se aplicará el procedimiento recogido en la normativa reguladora de estos expedientes con las siguientes especialidades:

- **Comisión negociadora:**
Si no existe 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. La comisión estará conformada por una persona por cada uno de los sindicatos que cumplan dichos requisitos.
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 del ET
- Las decisiones se tomarán por las mayorías representativas correspondientes.
- **Plazo de constitución: 5 días improrrogables.**
- **Período de consultas: no deberá exceder del plazo máximo de 7 días.**

La solicitud del informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social será potestativa para la autoridad laboral y se evacuará en el plazo improrrogable de 7 días.

TRAMITACIÓN DE LOS EXPEDIENTES DE SUSPENSIÓN DE CONTRATOS Y REDUCCIÓN DE JORNADA QUE AFECTEN A SOCIOS TRABAJADORES DE COOPERATIVAS DE TRABAJO ASOCIADO Y SOCIEDADES LABORES INCLUIDOS EN EL RÉGIMEN GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL O EN ALGUNOS DE LOS RÉGIMENES ESPECIALES QUE PROTEJAN LA CONTINGENCIA DE DESEMPLEO: se aplicará el procedimiento específico previsto en el Real Decreto 42/1996, de 19 de enero, salvo en lo relativo al período de consultas y al informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, que se regirán por lo previsto en los apartados anteriores.

MEDIDAS EXTRAORDINARIAS EN MATERIA DE COTIZACIÓN EN RELACIÓN CON LOS PROCEDIMIENTOS DE SUSPENSIÓN DE CONTRATOS Y REDUCCIÓN DE JORNADA POR FUERZA MAYOR

Se distingue entre empresas que tuviesen **más o menos de 50 trabajadores, a fecha 29 de febrero de 2020.**

- Cuando la empresa, a 29 de febrero de 2020, tuviera **menos de 50 trabajadores** en situación de alta en la Seguridad Social, se exonera a las empresas del abono de la aportación empresarial prevista en el artículo 273.2 del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social (R. D. Legislativo 8/2015, de 30 de octubre), así como del abono relativo a las cuotas por conceptos de recaudación conjunta, durante el período de suspensión de contratos o reducción de jornada autorizado en base a dicha causa (fuerza mayor vinculada al COVID-19).
- Si la empresa tuviera **50 trabajadores o más**, en situación de alta en la Seguridad Social, la exoneración de la obligación de cotizar alcanzará al 75 % de la aportación empresarial.

Esta exoneración no tendrá efectos para la persona trabajadora, manteniéndose la consideración de dicho período como efectivamente cotizado a todos los efectos, sin que resulte de aplicación lo establecido en el artículo 20 de la LGSS (relativo a la adquisición, mantenimiento, pérdida y reintegro de los beneficios en la cotización).

Procedimiento

La exoneración de cuotas se aplicará por la Tesorería General de la Seguridad Social a instancia de la empresa, previa comunicación de la identificación de los trabajadores y período de la suspensión o reducción de jornada.

Será suficiente la verificación de que el Servicio Público de Empleo Estatal proceda al reconocimiento de la correspondiente prestación por desempleo por el período de que se trate.

La Tesorería General de la Seguridad Social establecerá los sistemas de comunicación necesarios para el control de la información trasladada por la solicitud empresarial, en particular a través de la información de la que dispone el Servicio Público de Empleo Estatal, en relación a los periodos de disfrute de las prestaciones por desempleo.

MEDIDAS EXTRAORDINARIAS EN MATERIA DE PROTECCIÓN POR DESEMPLEO EN RELACIÓN CON LOS PROCEDIMIENTOS DE SUSPENSIÓN DE CONTRATOS Y REDUCCIÓN DE JORNADA POR FUERZA MAYOR Y POR CAUSA ECONÓMICA, TÉCNICA, ORGANIZATIVA Y DE PRODUCCIÓN

Medidas a adoptar por el Servicio Público de Empleo y, en su caso, por el Instituto Social de la Marina

- Reconocimiento del derecho a la prestación contributiva por desempleo, regulada en el título III del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social a las personas trabajadoras afectadas, aunque carezcan del período de ocupación cotizada mínimo necesario para ello.
- 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.

Personas destinatarias de las medidas

Las personas trabajadoras incluidas en el artículo 264 del texto refundido de la LGSS.

Las personas trabajadoras que tengan la condición de socias trabajadoras de sociedades laborales y de cooperativas de trabajo asociado que tengan previsto cotizar por la contingencia de desempleo.

Requisitos

En todos los casos se requerirá que el inicio de la relación laboral o societaria hubiera sido anterior a la fecha de entrada en vigor de este real decreto-ley (18 de marzo de 2020).

Sujetos afectados

Estas medidas serán aplicables a las personas trabajadoras afectadas, tanto si en el momento de la adopción de la decisión empresarial tuvieran suspendido un derecho anterior a prestación o subsidio por desempleo como si careciesen del período mínimo de ocupación cotizada para causar derecho a prestación contributiva, o no hubiesen percibido prestación por desempleo precedente.

En todo caso, se reconocerá un nuevo derecho a la prestación contributiva por desempleo, con las siguientes especialidades respecto a la cuantía y duración:

- La base reguladora de la prestación será la resultante de computar el 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.
- La duración de la prestación se extenderá 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.

Procedimiento

La iniciación, instrucción y resolución del procedimiento de reconocimiento del derecho a la prestación por desempleo se ajustará a lo dispuesto en la normativa legal y reglamentaria para los supuestos de suspensión temporal del contrato o de reducción temporal de la jornada derivados de causas económicas, técnicas, organizativas, de producción o de fuerza mayor.

TRABAJADORES FIJOS DISCONTINUOS Y LOS QUE REALIZAN TRABAJOS FIJOS Y PERIÓDICOS QUE SE REALIZAN EN FECHAS CIERTAS

Las prestaciones por desempleo percibidas por estos trabajadores 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.

PERSONAS SOCIAS TRABAJADORAS DE COOPERATIVAS

La acreditación de las situaciones legales de desempleo exigirá que las causas que han originado la suspensión o reducción temporal de la jornada hayan sido debidamente constatadas por la autoridad laboral competente de acuerdo con el procedimiento regulado en el Real Decreto 42/1996, de 19 de enero, por el que se amplía la protección por desempleo a los socios trabajadores de Cooperativas de Trabajo Asociado.

OTRAS MEDIDAS RECOGIDAS EN EL RD-Ley 8/2020

PRESENTACIÓN EXTEMPORÁNEA DE SOLICITUDES DE PRESTACIONES POR DESEMPLEO

Durante el período de vigencia de estas medidas extraordinarias 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.

MEDIDAS RELATIVA A LA PRÓRROGA DEL SUBSIDIO POR DESEMPLEO Y A LA DECLARACIÓN ANUAL DE RENTAS

Medidas a adoptar por el Servicio público de Empleo Estatal y, en su caso, el Instituto Social de la Marina, durante el período de vigencia de esta situación extraordinaria:

- Autorizar a la entidad gestora para que pueda prorrogar de oficio el derecho a percibir el subsidio por desempleo en los supuestos sujetos a la prórroga semestral del derecho, a efectos de que la falta de solicitud no comporte la interrupción de la percepción del subsidio por desempleo ni la reducción de su duración (suspensión, por tanto, del art. 276.2 LGSS).
- Beneficiarios del subsidio para mayores de cincuenta y dos años: no se interrumpirá el pago del subsidio y de la cotización a la Seguridad Social aun cuando la presentación de la preceptiva declaración anual de rentas se realice fuera del plazo establecido legalmente (suspensión art. 276.3 LGSS).

PLAZO DEL DEBER DE SOLICITUD DE CONCURSO

El deudor que se encuentre en estado de insolvencia no tendrá el deber de solicitar la declaración de concurso mientras esté vigente el estado de alarma.

Hasta que transcurran dos meses a contar desde la finalización del estado de alarma, los jueces no admitirán a trámite las solicitudes de concurso necesario que se hubieran presentado durante ese estado o que se presenten durante esos dos meses.

Las solicitudes de concurso voluntario que se hubiesen presentado, se admitirán a trámite, con preferencia, aunque fueran de fecha posterior a las solicitudes de concurso necesario.

El deudor que hubiera comunicado al juzgado competente para la declaración de concurso la iniciación de negociación con los acreedores para alcanzar un acuerdo de refinanciación, o un acuerdo extrajudicial de pagos, o para obtener adhesiones a una propuesta anticipada de convenio, aunque hubiera vencido el plazo del apartado quinto del art. 5 bis de la Ley 22/2003, de 9 de julio Concursa tampoco tendrá el deber de solicitar la declaración de concurso, mientras esté vigente el estado de alarma.



UNIÓN SINDICAL OBRERA
Secretaría de Acción Sindical y
Salud Laboral

Plaza de Santa Bárbara, Nº5, 6º · 28004 · Madrid

@AccionSindUSO