RESUMEN MEDIDAS LABORALES DEL REAL DECRETO-LEY 8/2020, DE 17 DE MARZO POR EL QUE SE APRUEBAS MEDIDAS URGENTES DEBIDO A LA PROPAGACIÓN DEL COVID-19

El **Real Decreto-ley 8/2020**, de 17 de marzo, garantiza una serie de medidas de ayuda a las empresas, trabajadores, familias y colectivos más vulnerables afectados por la actual crisis sanitaria. En la esfera laboral, las medidas se centran en el intento de garantizar la continuidad de la actividad laboral, particularmente por medio del trabajo a distancia (teletrabajo). Se establecen medidas para facilitar los requisitos previstos por la normativa aplicable y se pone en marcha un programa de financiación del material correspondiente mediante la activación de créditos para PYMEs.

También se favorecen medidas para favorecer la conciliación laboral, a través del derecho de los trabajadores por cuenta ajena que acrediten deberes de cuidado a personas dependientes a raíz del de la expansión del COVID-19, accediendo a la adaptación o reducción de su jornada, con la consiguiente disminución proporcional del salario. Resulta ineludible evitar la aplicación de sanciones por falta de asistencia de la persona trabajadora al trabajo ante la necesidad de atender al cuidado de personas a su cargo. En ese contexto:

1. Pese a la reciente derogación del artículo 52 d) del Estatuto de los Trabajadores, la falta de asistencia injustificada es causa de despido disciplinario. Resulta obligado, entonces, configurar las garantías necesarias para que las personas que se vean en la situación referida puedan atender a sus obligaciones personales de cuidado sin verse negativamente afectadas en sus trabajos.

2. Se define de manera concreta la situación que justifica la ausencia, estableciendo derechos alternativos como es el derecho de adaptación, frente la ausencia durante toda la jornada, susceptible de generar menos efectos adversos tanto en la persona trabajadora como en la propia empresa.

3. Las garantías se asocian al hecho de que no va a percibir retribución ni prestación alguna durante la situación de emergencia.

Todo ello implica mejores condiciones en caso de solicitar una adaptación de la jornada, que permitiría mantener el trabajo y su retribución, o reducciones de intensidad baja a efectos de perder la mínima retributiva.

EXPEDIENTES DE REGULACIÓN DE EMPLEO TEMPORALES (ERTE)

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 (…)* que queden debidamente acreditados, tendrán la consideración de provenientes de una situación de fuerza mayor, con las consecuencias que se derivan del artículo 47 del Estatuto de los Trabajadores.

Agilización de los trámites

1. El procedimiento de iniciará mediante 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, en caso de existir, a la representación de éstas.
2. 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.

3. La resolución de la autoridad laboral se dictará en el plazo de 5 días desde la solicitud, previo informe, en su caso, de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y deberá limitarse a constatar la existencia, cuando proceda, de la fuerza mayor alegada por la empresa correspondiendo a ésta 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.

4. El informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, cuya solicitud será para la autoridad laboral, se evacuará en el plazo improrrogable de 5 días

Cotizaciones sociales

En los expedientes de suspensión de contratos y reducción de jornada autorizados en base a fuerza mayor temporal vinculada al COVID-19, se realizará una exoneración a las empresas del pago del 75% de la aportación empresarial a la Seguridad Social alcanzando dicha exoneración el 100% de la cuota cuando se trate de empresas de menos de 50 trabajadores, siempre que éstas se comprometan a mantener el empleo.

Prestación por desempleo

Se refuerza la cobertura a los trabajadores afectados por un ERTE, posibilitándoles que tengan acceso a la prestación contributiva por desempleo, aunque no tengan el periodo de cotización necesario para tener acceso a ella

De forma adicional, el periodo de la suspensión del contrato o la reducción de la jornada durante el que estén percibiendo dicha prestación no les compute a efectos de consumir los periodos máximos de percepción legalmente establecidos.

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 segundo grado de la persona trabajadora, tendrá derecho a acceder a la adaptación de su jornada y/o a la reducción de la misma en los términos que se resumen, cuando concurran circunstancias excepcionales relacionadas con las actuaciones necesarias para evitar la transmisión comunitaria del COVID-19.

Se configura como derecho individual de cada uno de los progenitores o cuidadores, debiendo ser justificado, razonable y proporcionado en

relación con la situación de la empresa, y la adaptación del horario y reducción de jornada:

a) Cuando sea necesaria la presencia de la persona trabajadora para la atención de cónyuge o pareja de hecho, así como respecto de los familiares por consanguinidad hasta el segundo grado, por razones

de edad, enfermedad o discapacidad, necesite de cuidado personal y directo como consecuencia directa del COVID-19.

b) 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.

c) 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.

El derecho a la adaptación de la jornada por deberes de cuidado por circunstancias excepcionales relacionadas con el COVID-19

Su concreción inicial corresponde a la persona trabajadora, tanto en su alcance como en su 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.

¿En qué consiste el derecho?

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. Puede 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