

REAL DECRETO 8/2020 de 17 marzo

CAPÍTULO I y II (MEDIDAS DE FLEXIBILIZACIÓN DE LOS MECANISMOS DE AJUSTE TEMPORAL DE LA ACTIVIDAD PARA EVITAR DESPIDOS)

Medidas alternativas al ERTE

▶ Trabajo a distancia.

- ▶ Será prioritaria frente a la cesación temporal o reducción de actividad.
- ▶ Se entenderá cumplida la obligación de efectuar la evaluación de riesgos a través de la autoevaluación voluntaria de la persona trabajadora.

▶ Adaptación de horario y reducción de jornada ante circunstancias excepcionales relacionadas con el COVID-19.

- ▶ 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.
- ▶ Posibilidad de renunciar temporalmente o modificación de los términos de los derechos de conciliación que viniera disfrutando, mientras dure el período excepcional.
- ▶ 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 como consecuencia directa del COVID.
 - ▶ 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.

Medidas alternativas a ERTE II

- ▶ La concreción inicial de la adaptación de jornada 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.
- ▶ La adaptación, 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, teniendo en cuenta el carácter temporal y excepcional de las medidas.
- ▶ La reducción de jornada especial deberá ser comunicada con 24 horas de antelación, pudiendo alcanzar el 100% de la jornada si fuera necesario, lo que debe justificarse y ser razonable y proporcionado en atención a la situación de la empresa.
- ▶ En caso de reducción de jornada por cuidado de personas con discapacidad, no será necesario que el familiar no desempeñe actividad retribuida.

Medidas excepcionales en relación con los procedimientos de suspensión de contratos y reducción de jornada por CAUSA FUERZA MAYOR.

- ▶ SE CONSIDERA CAUSA DE FUERZA MAYOR: 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 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.
- ▶ REGULACIÓN: [artículo 47 ET.](#)

Medidas excepcionales en relación con los procedimientos de suspensión de contratos y reducción de jornada por CAUSA FUERZA MAYOR.

SOLICITUD DE LA EMPRESA

Informe de vinculación de pérdida de actividad consecuencia del COVID + documentación acreditativa + La empresa comunica la solicitud a la plantilla y traslada la solicitud e informe a la RLТ

RESOLUCIÓN AUTORIDAD LABORAL

5 días desde la solicitud+ Informe previo de la ITSS (no obligatorio) en 5 días.
Constata la existencia o no de la fuerza mayor
La autoridad laboral no se pronuncia sobre las medidas planteadas por la empresa.

EFFECTOS DE LAS MEDIDAS

Desde la fecha del hecho causante de la fuerza mayor.

Medidas excepcionales en relación con los procedimientos de suspensión de contratos y reducción de jornada por CAUSA FUERZA MAYOR.

- ▶ Cuando afecta a SOCIOS TRABAJADORES DE COOPERATIVAS DE TRABAJO ASOCIADO Y SOCIEDADES LABORALES DEL RGSS:
 - ▶ Se aplica el procedimiento del RD 42/1996, por el que se amplía la protección por desempleo a los socios trabajadores de cooperativas de trabajo asociado en situación de cese temporal o reducción temporal de jornada, 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 la diapositiva anterior.

Medidas excepcionales en relación con los procedimientos de suspensión y reducción de jornada por CAUSA ECONÓMICA, TÉCNICA, ORGANIZATIVA Y DE PRODUCCIÓN.

- ▶ **Cuando no exista 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. La comisión estará conformada por una persona por cada uno de los sindicatos que cumplan dichos requisitos, tomándose las decisiones por las mayorías representativas correspondientes.
 - ▶ En caso de no conformarse conforme lo anterior, por 3 trabajadores de la empresa conforme al [art 41.4 ET.](#)
- ▶ La comisión estará **constituida** en máximo 5 días.
- ▶ El **período de consultas** no excederá los 7 días.
- ▶ El **Informe de ITSS** (potestativo para la autoridad laboral), en máximo 7 días.

Medidas excepcionales en relación con los procedimientos de suspensión y reducción de jornada por CAUSA ECONÓMICA, TÉCNICA, ORGANIZATIVA Y DE PRODUCCIÓN.

- ▶ Para la tramitación de estos expedientes que afecten a SOCIOS TRABAJADORES DE COOPERATIVAS DE TRABAJO ASOCIADO Y SOCIEDADES LABORALES INCLUIDOS EN EL RGSS o REGÍMENES ESPECIALES QUE PROTEJAN EL DESEMPLEO, será de aplicación el procedimiento específico previsto en el Real Decreto 42/1996, de 19 de enero, salvo en lo relativo al desarrollo del período de consultas y al informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, que se regirán por lo previsto en la diapositiva anterior.

RECONOCIMIENTO DE LA PRESTACIÓN POR DESEMPLEO DE LA PERSONA TRABAJADORA EN CASO DE SUSPENSIÓN O REDUCCIÓN DEL ARTÍCULO 47 ET.

- ▶ DERECHO A LA PRESTACIÓN CONTRIBUTIVA POR DESEMPLEO PARA LA PERSONA TRABAJADORA (incluidas socias trabajadoras de sociedades laborales y cooperativas de trabajo asociado, en este caso, las causas deben ser debidamente constatadas por la autoridad laboral):
 - ▶ Aunque carezca de período de cotización mínimo.
 - ▶ No computa este tiempo a efectos de consumir los períodos máximos de percepción.
 - ▶ La relación laboral o societaria debe haber sido anterior a la entrada en vigor del RD.
- ▶ BASE REGULADORA: promedio 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.
- ▶ DURACIÓN: hasta la finalización del período de suspensión o reducción temporal de la jornada.

RECONOCIMIENTO DE LA PRESTACIÓN POR DESEMPLEO DE LA PERSONA TRABAJADORA EN CASO DE SUSPENSIÓN O REDUCCIÓN DEL ARTÍCULO 47 ET.

- ▶ FIJOS DISCONTINUOS y 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.

La prestación por desempleo

- ▶ [cálculo de la prestación](#)
- ▶ Los 6 primeros meses de paro, se cobra el **70%** de la Base Reguladora.
- ▶ A partir del 7º se cobra el **50%**.
 - ▶ Prestación **Mínima**: 501,98 euros, para una persona sin hijos o 671,40 euros, para una persona con uno o más hijos/as.
 - ▶ Prestación **Máxima**: 1098,09 € para una persona sin hijos, 1254,86€, con un hijo/a, 1411,83 si tienes 2 ó más hijos/as.

Prórroga del subsidio por desempleo

- ▶ Posibilidad de suspender la obligación de solicitar la prórroga del subsidio, autorizando a la entidad gestora la prórroga de oficio, en los supuestos sujetos a prórroga semestral.
- ▶ Posibilidad de suspender la obligación de la presentación de la declaración de rentas para mayores de 52 años, pudiendo presentarse fuera del plazo legalmente establecido.

OTRAS ACLARACIONES: posibles negociaciones ante un ERTE por fuerza mayor

- ▶ [https://industria.ccoo.es/noticia:467026--
_SABES_QUE_MEDIDAS_PUEDEN_APLICARTE_ANTE_LA_SITUACION_DE
L_CORONAVIRUS_e_AQUI_ESTAN_TODAS_LAS_RESPUESTAS](https://industria.ccoo.es/noticia:467026--_SABES_QUE_MEDIDAS_PUEDEN_APLICARTE_ANTE_LA_SITUACION_DE_L_CORONAVIRUS_e_AQUI_ESTAN_TODAS_LAS_RESPUESTAS)