



Ofrecemos un análisis puntual y actualizado de las distintas medidas jurídicas que están aprobando las autoridades españolas para colaborar en la toma de decisiones de las empresas

ALERTA COVID-19 - LABORAL

La crisis sanitaria que está atravesando nuestro país requiere, como no puede ser de otro modo, la aprobación de medidas urgentes tendentes a mitigar los graves efectos -presentes y futuros- que se están generando en nuestra economía.

Desde DA Lawyers queremos ofrecer un análisis puntual y actualizado de las distintas medidas jurídicas que se están aprobando por las autoridades españolas, así como colaborar en la toma de decisiones de las empresas para trazar la estrategia que garantice la continuidad de su proyecto de negocio ante la situación creada por la crisis sanitaria del coronavirus.

Principal normativa analizada

- ✓ Real Decreto-ley 6/2020, de 10 de marzo, por el que se adoptan determinadas medidas urgentes en el ámbito económico y para la protección de la salud pública ("**RDL 6/2020**").
- ✓ Real Decreto-ley 7/2020, de 12 de marzo, por el que se adoptan medidas urgentes para responder al impacto económico del COVID-19 ("**RDL 7/2020**").
- ✓ Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19 ("**RDL 8/2020**").

Principales medidas adoptadas

Medidas de protección de la salud pública (RDL 6/2020)

- Consideración excepcional como **situación asimilada a accidente de trabajo**, exclusivamente para el subsidio de incapacidad temporal, de los periodos de aislamiento o contagio de los trabajadores, así como del personal encuadrado en los regímenes especiales de los funcionarios públicos, como consecuencia del virus COVID-19.

Medidas para responder al impacto económico negativo en el sector turístico (RDL 7/2020)

- **Anticipo y ampliación a los meses de febrero a junio de 2020 de la aplicación de la bonificación que existía hasta el momento para el sector turístico**
 - ✓ **Beneficiarias:** empresas dedicadas a actividades encuadradas en **los sectores del turismo, así como los del comercio y hostelería, siempre que se encuentren vinculadas a dicho sector del turismo (excluidas las pertenecientes al sector público):** siempre que generen actividad productiva en los meses de febrero, marzo, abril, mayo, junio y que inicien o mantengan en alta durante dichos meses la ocupación de los trabajadores con contratos de carácter fijos discontinuo.
 - ✓ **Beneficio:** consiste en una bonificación en dichos meses del **50 % de las cuotas empresariales por contingencias comunes**, así como por los conceptos de recaudación conjunta de dichos trabajadores.
 - ✓ **Período:** desde el 1-1-2020 hasta el 31-12-2020.
 - ✓ **Ámbito de aplicación:** todo el territorio nacional, salvo en las Comunidades Autónomas de Illes Balears y Canarias, durante los meses de febrero y marzo de 2020: de aplicación, en los mencionados meses, la bonificación del art. 2 del RD-ley 12/2019 (medidas urgentes para paliar los efectos de la insolvencia del grupo Thomas Cook).

Se deberá adaptar la jornada y/o reducir la misma, siempre que los trabajadores acrediten deberes de cuidado respecto familiares hasta segundo grado y cuando concurren circunstancias excepcionales

Medidas de apoyo a los trabajadores, familias y colectivos vulnerables (RDL 8/2020)

- **Carácter preferente del trabajo a distancia:** 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**
 - ✓ La adaptación de la jornada y/o reducción de la misma, siempre que acrediten deberes de cuidado respecto familiares hasta segundo grado y cuando concurren circunstancias excepcionales relacionadas con las actuaciones necesarias para evitar la transmisión del COVID-19, circunstancias tales como:
 - Cuando sea necesaria la presencia del trabajador para la atención de alguna de las personas sobre las que tenga deber de cuidado, que por razones de edad, enfermedad o discapacidad necesiten cuidado personal y directo como consecuencia directa del COVID 19.
 - Cuando existan decisiones adoptadas por las Autoridades que impliquen el cierre de centros educativos.
 - Cuando la persona que hasta la fecha se haya hecho cargo del cuidado o asistencia del cónyuge o familiar hasta segundo grado del trabajador, no pudiera seguir haciéndolo por causas justificadas relacionadas con el COVID 19.

La adaptación de jornada es una prerrogativa cuya concreción corresponde inicialmente al trabajador, siempre y cuando esté justificada, sea razonable y proporcional

La existencia de fuerza mayor deberá ser constatada por la autoridad laboral, cualquiera que sea el número de personas trabajadoras afectadas

- ✓ Esta adaptación de jornada es una prerrogativa cuya concreción corresponde inicialmente al trabajador, siempre y cuando esté justificada, sea razonable y proporcional, teniendo en cuenta las necesidades concretas de cuidado y las necesidades organizativas de la empresa.
- ✓ La adaptación de jornada podrá referirse a la distribución de la jornada, cambio de turno de trabajo, alteración de horario, horario flexible, jornada partida o continuada, cambio de centro de trabajo, cambio de funciones, cambio en la forma de prestar el servicio (incluido la prestación de trabajo a distancia), o cualquier otro cambio disponible en la empresa que pudiera implantarse de modo razonable y proporcional.
- ✓ Del mismo modo, los trabajadores tendrán derecho a una reducción especial de jornada de trabajo en las situaciones previstas en el artículo 37.6, con la reducción proporcional de salario. Esta reducción de jornada debe ser comunicada a la empresa con 24 horas de antelación y podrá alcanzar al 100% de la jornada.
- ✓ Por último, quien disfrutara de una adaptación o reducción de su jornada en relación con el artículo 37, podrá renunciar temporalmente a ella y modificar la misma acomodándola a las necesidades concretas de cuidado del familiar a cargo.

Medidas de flexibilización de los mecanismos de ajuste temporal de actividad para evitar despidos (RDL 8/2020)

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

- ✓ **Se considera 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.**

La 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

- ✓ **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. 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.
 - La existencia de fuerza mayor deberá ser constatada por la autoridad laboral, cualquiera que sea el número de personas trabajadoras afectadas.

El periodo de consultas entre la empresa y la representación de las personas trabajadoras o la comisión representativa no deberá exceder del plazo máximo de siete días

- La 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.
- Corresponde a la Inspección 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.
- 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 cinco días.

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

- ✓ En el supuesto de que no exista representación legal, la comisión representativa estará integrada por los **sindicatos más 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 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, la comisión representativa deberá estar constituida en el improrrogable plazo 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**.

- **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.**

- ✓ En los expedientes por fuerza mayor temporal se exonerará a la empresa del abono de la aportación empresarial mientras dure el período de suspensión de contratos o reducción de jornada autorizado en base a dicha causa cuando la empresa, si a 29 de febrero de 2020, tuviera menos de 50 trabajadores en situación de alta en la Seguridad Social. 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.
- ✓ Dicha exoneración no tendrá efectos para la persona trabajadora, manteniéndose la consideración de dicho período como efectivamente cotizado a todos los efectos.
- ✓ La exoneración de cuotas se aplicará por la Tesorería General de la Seguridad Social a instancia del empresario, previa comunicación de la identificación de los trabajadores y período de la suspensión o reducción de jornada.

Se ha establecido el 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

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 extraordinarias en materia de protección por desempleo en aplicación de los procedimientos referidos en los artículos 22 y 23**
 - ✓ El 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.
 - ✓ 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.
- **Limitación temporal de los efectos de la presentación extemporánea de solicitudes de prestaciones por desempleo.**
 - ✓ Durante el período de vigencia de las 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.
- **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 final décima. Vigencia.** Las medidas previstas mantendrán su vigencia durante el plazo de **un mes desde su entrada en vigor**, (18 de marzo de 2020) sin perjuicio de que, previa evaluación de la situación, se pueda prorrogar su duración por el Gobierno mediante real decreto-ley. No obstante lo anterior, aquellas medidas previstas que tienen plazo determinado de duración se sujetarán al mismo.