

ACLARACIONES Y RESUMEN DEL REAL DECRETO LEY 8/2020, DE 17 DE MARZO, DE MEDIDAS URGENTES EXTRAORDINARIAS PARA HACER FRENTE AL IMPACTO ECONÓMICO Y SOCIAL DEL COVID-19.

MEDIDAS PARA FAVORECER LA CONCILIACION LABORAL

En el capítulo I se establecen **medidas para favorecer la conciliación laboral**, mediante derechos a trabajadores y trabajadoras por cuenta ajena que acrediten deberes de cuidado a personas dependientes por las circunstancias excepcionales relacionadas con la prevención de la extensión del COVID-19:

- **ARTICULO 6.- DERECHO A LA ADAPTACIÓN DEL HORARIO Y REDUCCIÓN DE JORNADA.**

¿Quiénes pueden acceder?

Podrán acceder a estas situaciones aquellas personas en las que concurran circunstancias excepcionales determinando el propio RD-Ley:

1. Cuando sea necesaria la presencia de la persona trabajadora para la atención del cónyuge o pareja de hecho, así como familiares hasta el segundo grado de consanguinidad, cuando por razones de edad, enfermedad o discapacidad, necesiten del cuidado personal y directo como consecuencia del COVID-19.
2. Cuando existan decisiones adoptadas por la Autoridades gubernativas relacionadas con el COVID-19, que impliquen cierre de centros educativos o de cualquier otra naturaleza que dispensaran cuidado y atención a la persona necesitada de los mismos.
3. 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 justificativas relacionadas con el COVID 19.

¿Posibilidades de ejercer este derecho?

1. **ADAPTACIÓN:** Se podrá referir a distribución del tiempo de trabajo o cualquier aspecto de las condiciones de trabajo, cuya alteración o ajuste permita el cuidado y atención objeto del presente artículo.

¿En qué consiste?:

- 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 el teletrabajo.

2. REDUCCIÓN ESPECIAL EN LAS SITUACIONES PREVISTAS EN EL ARTICULO 37.6 Y 7 DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES (MENORES DE 12 AÑOS Y FAMILIARES HASTA SEGUNDO GRADO DE CONSANGUINIDAD O AFINIDAD POR RAZONES DE ACCIDENTE, EDAD O ENFERMEDAD)
- **¿Plazos de comunicación a la empresa?**
 - 24 horas de antelación.
 - **¿Tiempo posible de reducción?**
 - Podrá alcanzar hasta el 100% con reducción proporcional del salario.
 - **¿Qué derechos y garantías tenemos si nos acogemos a la adaptación/reducción?**
 - Esta reducción de jornada se registrá por el artículo 37.6 y 7 del Estatuto de los Trabajadores así como por el resto de normas que atribuyen garantías, beneficios o especificaciones de cualquier naturaleza a las personas que acceden a los derechos establecidos en estos preceptos. Es decir:
 - -Se tendrá por cotizado al 100% a los efectos prestaciones futuras (desempleo, incapacidad permanente, jubilación, muerte y supervivencia, nacimiento y cuidado de menor)
 - -El salario a tener en cuenta en caso de indemnización será el que hubiera correspondido sin tener en cuenta la reducción.
 - -No será necesario que el familiar que requiere atención y cuidado no desempeñe actividad retribuida.
 - En cualquier caso el uso de estas medidas deberá estar justificado y ser razonable y proporcionado en atención a la situación de la empresa.

MEDIDAS DE FLEXIBILIZACION: ERTES

En el Capítulo II se establecen medidas de flexibilización de los mecanismos de ajuste temporal de actividad para evitar despidos.

PRIMER SUPUESTO: MEDIDAS EXCEPCIONALES EN RELACIÓN CON LOS PROCEDIMIENTOS DE SUSPENSIÓN DE CONTRATOS Y REDUCCIÓN DE JORNADA POR CAUSA DE FUERZA MAYOR.
(recogidas en el artículo 22)

- **¿Qué supuestos?:**

Que **tenga causa directa en pérdida de actividad COVID-19**):

1. Cierre temporal de locales de afluencia pública
2. Restricciones en el transporte público
3. Movilidad de las personas y/o mercancías
4. Falta de suministros que impidan gravemente continuar con el desarrollo ordinario
5. Situaciones urgentes y extraordinarias debido al contagio de la plantilla

6. Adopción de medidas de aislamiento preventivo decretados por la autoridad sanitaria

- **¿cuál es el procedimiento?**
 - a) El procedimiento se inicia a solicitud de la empresa, mediante informe relativo a la vinculación de la pérdida de actividad consecuencia del COVID-19, y demás documentación acreditativa.
 - b) Traslado del informe y documentación acreditativa a la Representación Legal de los Trabajadores.
 - c) Información a las personas trabajadoras.
 - d) Deberá ser constatada por la Autoridad Laboral la existencia de fuerza mayor.
 - e) La resolución autoridad laboral se emitirá en plazo de cinco días, desde la solicitud, previo informe, de la Inspección de Trabajo, cuyo objeto será la constatación de la existencia de fuerza mayor, correspondiendo a la empresa la decisión sobre las medidas.
 - f) El Informe de la Inspección, cuya solicitud es potestativa y se emitirá en plazo improrrogable de cinco días.
 - g) En caso de que existan hechos, alegaciones y pruebas distintos de los argumentados por la empresa en su solicitud, se da a ésta y a los representantes legales de los trabajadores trámite de audiencia, por un solo día.
 - h) Surtirá efectos desde la fecha del hecho causante.

- **Apunte sindical:**
 - No hay periodo de consultas / negociación
 - A pesar de todo tendremos que llevar nuestra batería de propuestas.
 - Hacerlas valer por nuestra condición de parte interesada en el procedimiento, en el cual podemos realizar alegaciones hechos o pruebas.

- **¿Cuáles son las condiciones en cuanto a las cuotas de la empresa a la seguridad social? (recogidas en el artículo 24)**
 - Exoneración de cuotas empresariales mientras dure la suspensión/reducción.
 - En las empresas de menos de 50 trabajadores el 100%
 - -En empresas de 50 trabajadores o más, el 75%

SEGUNDO SUPUESTO: MEDIDAS EXCEPCIONALES EN RELACION CON LOS PROCEDIMIENTOS DE SUSPENSIÓN Y REDUCCIÓN DE JORNADA POR CAUSA ECONÓMICA, TÉCNICA, ORGANIZATIVA Y DE PRODUCCIÓN RELACIONADAS CON EL COVID-19 (recogidas en el artículo 23)

¿Procedimiento?

1. Elección de Comisión representativa negociadora por laparte social
2. En caso de que no exista Representación Legal de las personas trabajadoras, se integrará por los sindicatos más representativos y representativos del sector al que pertenezca la empresa y con legitimación para formar parte la comisión negociador del convenio colectivo de aplicación. Estará compuesta por una persona por cada uno de los sindicatos que cumplan los requisitos.
3. Capacidad decisoria en función de las mayorías representativas correspondientes.

4. En caso de no conformarse esta representación, la comisión se integrará por tres trabajadores de la propia empresa elegidos por éstos democráticamente, conforme establece el artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores. También denominada “comisión ad hoc”.

¿Plazos?

1. Plazo máximo constitución comisión, 5 días en lugar de 7 días.
2. Plazo máximo del periodo de consultas, 7 días en lugar de 15 días.
3. El informe de Inspección de Trabajo será de solicitud potestativa y se emitirá en plazo máximo de 7 días.

¿Prestaciones Desempleo?

MEDIDAS EXTRAORDINARIAS EN **PROTECCIÓN POR DESEMPLEO** (recogidas en el artículo 25) EN APLICACIÓN DE PROCEDIMIENTO REFERIDOS EN EL ARTICULOS 22 Y 23. FUERZA MAYOR/ CAUSA ECONÓMICA, TÉCNICA, ORGANIZATIVA Y DE PRODUCCIÓN

- Reconocimiento del derecho a la prestación contributiva por desempleo, aunque carezcan del periodo de ocupación mínimo de cotización necesaria para ello (un año).
- No computará el tiempo en que se perciba la prestación por desempleo, a efectos de consumir los periodos máximos de percepción establecidos. Contador a cero.
- Los anteriores beneficios serán aplicables, en todo caso.
 - Tanto si tuvieran suspendido un derecho anterior a prestación o subsidio por desempleo como si careciesen del periodo mínimo de ocupación cotizada para causar derecho, o no hubiesen percibido prestación por desempleo precedente.

¿Condiciones de la prestación?

- BASE REGULADORA: Promedio últimos 180 días cotizados, o en su defecto el periodo de tiempo inferior, trabajados en la relación laboral afectada por las causas del expediente

¿Tiempo de duración de la prestación?

- Hasta la finalización del periodo de suspensión o reducción de las que trae la causa.

¿Cómo se tramita la prestación de desempleo?

- Se facilitará a través de la coordinación administrativa precisa, la tramitación de altas iniciales, sin necesidad de trámite presencial de las trabajadoras y los trabajadores, con objeto de agilizar el percibo de las prestaciones.

CONDICIONES RECOGIDAS EN EL DECRETO PARA LAS PERSONAS CON CONTRATO FIJO DISCONTINUOS

- En caso de 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 considerar si se produce esta circunstancia, se estará al periodo efectivamente trabajado en el año natural anterior. En caso de ser el primer año, se estará a los periodos de actividad de otros trabajadores comparables en la empresa.

OTRAS CUESTIONES DE INTERES

- 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.
- DISPOSICION TRANSITORIA PRIMERA. LIMITACIÓN APLICACIÓN EXPEDIENTES DE REGULACION DE EMPLEO.
 - 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, autorizada o iniciada con anterioridad a la entrada en vigor de este real decreto-ley siempre que deriven directamente del COVID-19.
- DISPOSICION FINAL DECIMA. VIGENCIA.
 - Las medidas previstas en el RD mantendrán su vigencia durante el PLAZO DE UN MES desde su entrada en vigor (18/3/2020), sin perjuicio de que, previa evaluación de la situación, se pueda PRORROGAR su duración por el Gobierno mediante real decreto-ley.

REIVINDICACIONES MINIMAS EN LA NEGOCIACION DE LOS ERTES ESPECIALMENTE EN LOS QUE TENEMOS CAPACIDAD DE NEGOCIACION (PÒR CAUSAS ECONOMICAS, TECNICAS Y ORGANIZATIVAS)

- Que le afecte a toda la plantilla por igual, en la medida de lo posible.
- Que toda la plantilla vaya el mismo número de días de paro
- Que mantengan el 100% de las vacaciones anuales como si no hubiera habido ERTE
- Que se pague el 100% de las pagas extras
- Pedir un complemento salarial para mejorar lo que se va a cobrar del paro.
- Que se incluyan los contratos temporales dentro del ERTE
- Que se negocie los días de paro por día natural.
- La fecha de duración del ERTE estará vinculada a las causas, y en cualquier caso la fecha concreta deberá responder a criterios de razonabilidad.

CUALQUIER DUDA PONEROS EN CONTACTO CON CCOO INDUSTRIA, CON VUESTRO O VUESTRA SINDICALISTA DE REFERENCIA

CCOO INDUSTRIA ARAGON