

ACLARACIONES/RESUMEN DE LOS RD COVID-19

Zaragoza, a 1 de Abril de 2020 (con un nuevo RD materia laboral)

INDICE

1.	<u>REAL DECRETO LEY 8/2020, DE 18 DE MARZO (ANALISIS ANTERIOR YA ENVIADO)</u>	pagina 4
	<ul style="list-style-type: none"> • Medidas para favorecer la conciliación laboral pagina 4 <ul style="list-style-type: none"> ○ Derecho a la adaptación del horario y reducción de jornada..... pagina 4 <ul style="list-style-type: none"> ▪ Quienes pueden acceder ▪ Posibilidades de ejercer este derecho <ul style="list-style-type: none"> • Adaptación <ul style="list-style-type: none"> ○ En qué consiste • Reducción especial <ul style="list-style-type: none"> ○ Plazo de comunicación a la empresa ○ Tiempo posible de reducción ▪ Derechos y garantías adaptación/reducción 	
	<ul style="list-style-type: none"> • Medidas de flexibilización: ERTES pagina 5 <ul style="list-style-type: none"> ○ Primer supuesto: Suspensión de contratos y reducción de jornada Página 5 <u>por fuerza mayor</u> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Que supuestos ▪ Cuál es el procedimiento ▪ Cuando finaliza ▪ Apunte sindical ▪ Cuáles son las condiciones en cuanto a cuotas empresa a SS ○ Segundo supuesto: Suspensión de contratos y reducción de jornada <u>Por Causa económica, técnica, organizativa o de producción</u>..... Página 7 <ul style="list-style-type: none"> ▪ Procedimiento ▪ Plazos ○ Medidas extraordinarias en protección por desempleo..... Página 8 <ul style="list-style-type: none"> ▪ Condiciones de la prestación (ambos supuestos) ▪ Tiempo de duración de la prestación ▪ Como se tramita la prestación ▪ Fijos discontinuos ○ Reivindicaciones mínimas en la negociación de los ERTE..... Página 8 	

<ul style="list-style-type: none"> • Otras cuestiones de interés ○ Salvaguarda del empleo ○ Limitación aplicación ERTEs ○ Vigencia del Real Decreto 	Página 8
2. REAL DECRETO LEY 9/2020 DE 27 DE MARZO (ANALISIS NUEVO).....	Página 9
<ul style="list-style-type: none"> • Medidas extraordinarias para la protección del empleo • Agilizar la tramitación y abono de prestaciones por desempleo..... • Interrupción del cómputo de la duración máxima de los contratos temporales.. • Limitación de la duración de los ERTEs POR FUERZA MAYOR..... • Régimen Sancionador para las empresas y reintegro prestaciones indebidas.... • Fecha de efecto de las prestaciones por desempleo..... • Colaboración de la entidad gestora de las prestaciones y de la Inspección de trabajo..... • Limitación a la aplicación de los ERTEs..... • BOA Aragón ampliación plazo resolución ERTE FUERZA MAYOR..... 	Página 9 Página 9 Página 9 Página 10 Página 10 Página 10 Página 10 Página 10 Página 10
3. REAL DECRETO LEY 10/2020 DE 29 DE MARZO (ANALISIS NUEVO)	Página 11
<ul style="list-style-type: none"> • Ámbito de aplicación..... • Permiso retribuido..... • Recuperación de las horas no prestadas..... <ul style="list-style-type: none"> ○ Plazo constitución comisión negociadora..... ○ Acuerdo..... ○ No acuerdo..... ○ Posibilidad de solicitar la mediación en el sama..... ○ Apuntes sindicales..... • Actividad mínima indispensable..... • Adaptación de actividad..... 	Página 11 Página 11 Página 11 Página 11 Página 11 Página 11 Página 12 Página 12 Página 12
4. REAL DECRETO LEY 11/2020 DE 31 DE MARZO (ANALISIS NUEVO)	Página 13
<ul style="list-style-type: none"> • Subsidio de desempleo excepcional por fin de contrato temporal..... <ul style="list-style-type: none"> ○ Beneficiarios..... ○ Requisitos..... ○ Incompatibilidad..... ○ Cuantía..... ○ Duración..... • Tramitación del desempleo..... • Incapacidad Laboral transitoria en situación de confinamiento..... • Compatibilidad del subsidio por cuidado de menor y prestación por Desempleo durante el Estado de Alarma..... 	Página 13 Página 13 Página 13 Página 13 Página 13 Página 13 Página 13 Página 14

5. REAL DECRETO LEY 13/2020 DE 7 DE ABRILPágina 15

- **ARTÍCULO 1. OBJETO.....** **Página 15**
- **ARTICULO 2. BENEFICIARIOS.....** **Página 15**
- **ARTICULO 3. COMPATIBILIDAD.....** **Página 15**
- **ARTÍCULO 4. OBLIGACIONES DEL EMPRESARIO.....** **Página 16**
- **ARTICULO 5. TRAMITACION.....** **Página 16**
- **DISPOSICION FINAL PRIMERA.** **Página 16**
- **DISPOSICION FINAL. VIGENCIA.....** **Página 17**
- **DISPOSICION ADICIONAL TERCERA.** **Página 17**
- **DISPOSICION ADICIONAL CUARTA.** **Página 17**

CCOO INDUSTRIA ARAGON

1. EXPLICACION DEL REAL DECRETO LEY 8/2020, DE 18 DE MARZO (ANÁLISIS ANTERIOR YA ENVIADO, PERO CON LAS MODIFICACIONES INCLUIDAS EN LOS RD POSTERIORES)

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:

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

¿Quiénes pueden acceder?

1. Podrán acceder a estas situaciones aquellas personas en las que concurran circunstancias excepcionales determinando el propio RD-Ley:
2. 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.
3. 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.
4. 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.

3. **¿Qué derechos y garantías tenemos si nos acogemos a la adaptación/reducción?**

- Esta reducción de jornada se registrará 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 FLEXIBILIZACIÓN: 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):

- a. Cierre temporal de locales de afluencia pública
- b. Restricciones en el transporte público
- c. Movilidad de las personas y/o mercancías
- d. Falta de suministros que impidan gravemente continuar con el desarrollo ordinario
- e. Situaciones urgentes y extraordinarias debido al contagio de la plantilla
- f. 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 diez días (5 según el decreto del gobierno central más 5 según el decreto del gobierno autonómico), 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. Puede ser con efectos retroactivos desde el mismo 18 de Marzo

¿Cuándo finaliza?

- Cuando finalice el estado de alarma decretado por el Gobierno

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 la parte 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 negociadora 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.

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.

REIVINDICACIONES MINIMAS EN LA NEGOCIACION DE LOS ERTES ESPECIALMENTE EN LOS QUE TENEMOS CAPACIDAD DE NEGOCIACION (POR 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.

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, 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.

EXPLICACION DEL RD 9/2020, 27 DE MARZO

MEDIDAS EXTRAORDINARIAS PARA LA PROTECCION DEL EMPLEO (Recogidas en el artículo 2)

- La fuerza mayor y las causas económicas, técnicas, organizativas y de producción en las que se amparan las medidas de suspensión de contratos y reducción de los artículos 22 y 23 del RD 8/2020, amparados en el COVI 19, NO SE PODRÁN ENTENDER JUSTIFICATIVAS DE EXTINCIÓN DEL CONTRATO NI DE DESPIDO.
- **Apuntes:**
 - *Las comunicaciones de despido a fijos o temporales desde el día siguiente a la fecha del Real Decreto se podrán recurrir si se producen con causa en la situación COVID 19.*
 - *Las comunicaciones de despido a fijos o temporales anteriores se podrán recurrir pero habrá que valorar caso a caso.*

AGILIZAR LA TRAMITACION Y ABONO DE PRESTACIONES POR DESEMPLEO (Recogidas en el artículo 3)

- En todos los casos de expedientes de regulación al amparo de los artículos 22 y 23 del RD 8/2020, se **realizarán mediante solicitud colectiva presentada por la empresa.**
- **Plazo** de 5 días hábiles desde:
 - a) La solicitud del ERTE fuerza mayor.
 - b) Desde la fecha de comunicación de su decisión a la autoridad laboral en caso del artículo 23
 - c) En caso de solicitudes previas a la entrada en vigor del rd 8/2020, desde su entrada en vigor, *aunque bajo nuestro punto de vista es inviable porque ya ha pasado el plazo.*
- **Apuntes según indica el SEPE:** *Por instrucción interna y para agilizar el pago de prestaciones por parte SEPE, en todos los casos se hará un primer pago de la prestación del 70% de la Base Reguladora con el tope de 1098 € que corresponde al máximo de prestación sin hijos a cargo, que se regulariza con un pago posterior adecuando esta prestación a la situación individual según el número de hijos a cargo.*

INTERRUPCION DEL COMPUTO DE LA DURACIÓN MÁXIMA DE LOS CONTRATOS TEMPORALES (Recogidas en el artículo 5)

- La suspensión de estos contratos acordada por aplicación de los artículos 22 y 23 del RD ley 8/2020, supondrá la interrupción del computo, tanto de la duración de los contratos, como de los periodos de referencia equivalentes al periodo suspendido, en cada una de estas modalidades.
- *Ejemplo: En el caso de un temporal, si me meten en un ERTE Y llevo 5 meses y estoy un mes en el ERTE ese mes se me añadirá a la fecha de terminación de mi contrato.*
- *Esto también significa que el cómputo de los meses que puedo trabajar sin entrar en fraude de ley se alarga, para evitar que declaremos fijos por esta circunstancia.*

LIMITACIÓN DE LA DURACIÓN DE LOS EXPEDIENTES TEMPORALES DE REGULACION DE EMPLEO POR FUERZA MAYOR (Recogidas en la disposición adicional primera)

- No podrá extenderse más allá del periodo en que se mantenga la situación extraordinaria derivada del COVID 19, según lo previsto en el artículo 28 del RD 8/2020, por tanto duración máxima: DURACIÓN DEL ESTADO DE ALARMA. (ya recogido en el análisis del primer decreto)
- APLICABLE A TODOS LOS SUPUESTOS: Se consideran **resueltos en positivo por silencio administrativo** aunque se reserva la posibilidad de revisión posterior.

REGIMEN SANCIONADOR PARA LAS EMPRESAS Y REINTEGRO DE PRESTACIONES INDEBIDAS (Recogido en la disposición adicional segunda)

1. Solicitudes presentadas por la empresa, con falsedades o incorrecciones.
 2. Solicitud de medidas que resultaran no necesarias o no tuvieran conexión suficiente con la causa que las origina.
- Si dan lugar a reconocimiento de prestaciones indebidas a la persona trabajadora, sino es imputable a la persona trabajadora.
 - Habrá revisión de oficio del acto de reconocimiento.
 - Sin perjuicio de que den lugar a otras sanciones legalmente establecidas.
 - La empresa deberá ingresar a la entidad gestora las cantidades percibidas por la persona trabajadora, deduciéndolas de los salarios dejados de percibir que hubieran correspondido.
 - **Es decir, deberá reponer a la entidad gestora la administración y a la persona trabajadora la diferencia hasta su correspondiente salario**

FECHA DE EFECTOS DE LAS PRESTACIONES POR DESEMPLEO (Recogido en la Disposición adicional tercera)

- Fuerza mayor, la fecha del hecho causante.(artículo 22)
- Por causas productivas, organizativas o técnicas (artículo 23), la fecha de comunicación de la decisión a la autoridad laboral o posterior.

COLABORACIÓN DE LA ENTIDAD GESTORA DE LAS PRESTACIONES Y DE LA INSPECCIÓN DE TRABAJO. (Recogido en la disposición adicional cuarta)

- La Inspección de trabajo incluirá entre sus planes de actuación , la comprobación de la existencia de las causas alegadas en las solicitudes y comunicaciones de expedientes basados en las causas del artículo 22 y 23 del RD Ley 8/2020.

LIMITACIÓN A LA APLICACIÓN A LOS EXPEDIENTES DE REGULACION DE EMPLEO. (Recogido en la disposición final primera que modifica la disposición transitoria primera del RD 8/2020)

- Se eliminan los supuestos de los artículos 26 y 27, ya que no tienen relación con expedientes de regulación de empleo.

BOA 27/03/2020. AMPLIACION PLAZO RESOLUCION ERE FUERZA MAYOR ARTÍCULO 22 RD 8/2020.

- Ampliación del plazo en cinco días, es decir se dota a la administración, cada subdirección de empleo, a resolver los expedientes por fuerza mayor bajo el artículo 22, en 10 días, antes de que pueda operar el silencio administrativo positivo. (ya lo hemos recogido en los apartados correspondientes)

OBJETO DE REGULACION: PERMISO RETRIBUIDO RECUPERABLE**AMBITO DE APLICACIÓN (Recogido en el artículo 1)**

- Personas trabajadoras que no hayan sido afectadas por la paralización de su actividad consecuencia de la declaración del estado de alarma.
- Excepciones:
 - a) Trabajadores encuadrados en el anexo I. Sectores calificados como esenciales
 - b) Personas trabajadoras en líneas de producción correspondiente a los sectores esenciales del anexo.
 - c) Aquellas contratadas por empresas que hayan solicitado, estén aplicando un ERTE, y aquellas que les sea autorizado un ERTE durante la vigencia del permiso previsto.
 - d) Situación de incapacidad temporal, o contrato suspendido por otra causa legal.
 - e) Personas que puedan seguir desarrollando su trabajo de forma no presencial o teletrabajando

PERMISO RETRIBUIDO (recogido en el artículo 2)

- Se conserva el derecho al salario que ordinariamente hubieran generado, incluye salario base y complementos.
- PERIODO. Entre el 30 de marzo y el 9 de abril, ambos incluidos.

RECUPERACIÓN DE LAS HORAS NO PRESTADAS (Recogido en el artículo 3)

- Se podrá hacer efectiva desde el día siguiente a la finalización del estado de alarma hasta el 31/12/2020.
- Deberá negociarse el modo de recuperación, PERIODO DE CONSULTAS, 7 DÍAS DE DURACIÓN, con la RLT.
- En caso de no existir RLT, misma fórmula que la comisión para la negociación del ERTE artículo 23. Sindicatos más representativos, representativos del sector, comisión ad hoc artículo 41.4

- **PLAZO DE CONSTITUCIÓN COMISION NEGOCIADORA. 5 DÍAS**

- **ACUERDO:** Deberá respetar:
 - Periodos mínimos de descanso diario y semanal previstos ley / convenio.
 - Plazo de preaviso mínimo de 5 días que determina el artículo 34.2 ET.
 - Jornada máxima anual de convenio de aplicación
 - Los derechos de conciliación.
 - Podrá recoger la recuperación de todas o parte de las horas reguladas en este permiso extraordinario.

- **NO ACUERDO:** En caso de concluir sin acuerdo el periodo de consultas. La empresa comunicará en el plazo de siete días, desde la finalización de dicho periodo, la decisión sobre la recuperación de las horas de trabajo no prestadas durante el permiso.

- **POSIBILIDAD DE SOLICITAR LA MEDIACIÓN EN EL SAMA:** Las partes podrán en cualquier momento acordar la sustitución del periodo de consultas por los procedimientos de mediación o arbitraje previstos en los acuerdos interprofesionales de ámbitos estatal o autonómico a los que hace referencia el artículo 83 ET

- **Apuntes sindicales:**

- *Si vemos que la negociación no va por buen camino deberemos solicitar la mediación del SAMA antes de finalizar el plazo.*
- *Pese a que en el decreto nada estipula acerca de la capacidad de reacción ante la decisión unilateral de la empresa, existe una gran similitud al modo de llevar a cabo una Modificación sustancial de las condiciones de Trabajo, por lo que en el plazo de 20 días desde la decisión de la empresa se podría actuar a través de este procedimiento, incluso en el caso de que afectase a intereses personales sobre circunstancias de conciliación, bajo este paraguas. Ambos regulados en el mismo artículo 138 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social.*

ACTIVIDAD MÍNIMA INDISPENSABLE. (Recogido en el artículo 4)

- Servicios mínimos de fin de semana o festivo

ADAPTACION DE ACTIVIDADES (RECOGIDO EN EL ARTÍCULO 5)

- Se podrán ir decretando órdenes para especificar las actividades que se deban incluir en este permiso.

EXPLICACION DEL REAL DECRETO LEY 11/2020, DE 31 DE MARZO (ANALISIS SOLO DE LA PARTE LABORAL)

SUBSIDIO DE DESEMPLEO EXCEPCIONAL POR FIN DE CONTRATO TEMPORAL (Recogido en el artículo 33)

1. Serán BENEFICIARIAS del subsidio de desempleo excepcional por fin de contrato temporal las personas trabajadoras que tengan los siguientes requisitos:
 - a. Que se les hubiera extinguido un contrato de duración determinada de, al menos, dos meses de duración. (incluidos interinidad, formativos y de relevo).
 - b. Se haya producido con posterioridad al Decreto 463/2020, por el que se declara el estado de alarma.
 - c. Y, que no contaran con la cotización necesaria para acceder a otra prestación o subsidio si carecieran de rentas (75% DEL SMI en condiciones generales) en los términos establecidos en el artículo 275 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, -
2. INCOMPATIBLE: con la percepción de cualquier renta mínima, renta de inclusión, salario social o ayudas análogas concedidas por cualquier Administración Pública.
3. CUANTIA. Será del 80% del Indicador Público de Renta de Efectos Múltiples mensual vigente. (430,27 €)
4. DURACION: Un mes, ampliable si así se determina por Real Decreto-ley.

CARÁCTER RETROACTIVO Y TRAMITACION DEL SUBSIDIO DE DESEMPLEO EXCEPCIONAL POR FIN DE CONTRATO. (Disposición transitoria tercera)

1. El subsidio de desempleo excepcional por fin de contrato temporal, serán de aplicación a los hechos causantes definidos, aun cuando se hayan producido con anterioridad a su entrada en vigor, siempre que estos se hubieran producido con posterioridad a la entrada en vigor del Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo.
2. El Servicio Público de Empleo Estatal establecerá en el plazo de un mes, a partir de la entrada en vigor del presente real decreto-ley, el procedimiento para la tramitación de solicitudes, que determinará los formularios, sistema de tramitación (presencial o telemático) y los plazos para su presentación.

INCAPACIDAD TEMPORAL EN SITUACIÓN EXCEPCIONAL DE CONFINAMIENTO TOTAL (Disposición adicional vigesimoprimer)

1. EFECTOS: El inicio de la situación de confinamiento, y mediante el correspondiente parte de baja.
2. AFECTADOS:
 - a) Trabajadores obligados a desplazarse de localidad, para la prestación de servicios esenciales a los que se refiere el Real Decreto-ley 10/2020

- b) Siempre que se haya acordado el confinamiento de la población donde tenga su domicilio
- c) Denegada de forma expresa la posibilidad de desplazarse por la autoridad competente
- d) No pueda realizar su trabajo de forma telemática por causas no imputables a la empresa para la que prestas sus servicios o al propio trabajador.
- e) Y no tenga derecho a percibir ninguna otra prestación pública.

La acreditación del acuerdo de confinamiento de la población donde tiene el domicilio y la denegación de la posibilidad de desplazamiento se realizará mediante certificación expedida por el ayuntamiento del domicilio ante el correspondiente órgano del servicio público de salud. De igual forma, la imposibilidad de realización del trabajo de forma telemática se acreditará mediante una certificación de la empresa o una declaración responsable en el caso de los trabajadores por cuenta propia ante el mismo órgano del servicio público de salud.

COMPATIBILIDAD DEL SUBSIDIO POR CUIDADO DE MENOR Y PRESTACIÓN POR DESEMPLEO DURANTE LA PERMANENCIA DEL ESTADO DE ALARMA. (Disposición adicional decimosegunda)

1. Durante la permanencia del estado de alarma declarado por Real Decreto 463/2020
2. El subsidio por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave, que vinieran percibiendo los trabajadores por cuenta ajena a 14 de marzo de 2020, **no se verá afectado** por la suspensión del contrato y reducción de jornada que tengan su causa en lo previsto en los artículos 22 y 23 del Real Decreto 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19.
3. En estos casos, el ERTE, ya sea por suspensión de contratos o reducción temporal de la jornada de trabajo, solo afectara al trabajador beneficiario de este subsidio en la parte de la jornada no afectada por el cuidado del menor.
4. COMPATIBILIDAD: con el percibo del subsidio por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave, con la percepción de la prestación por desempleo.
5. La empresa al tiempo de presentar la solicitud, indicará las personas que tengan reducida la jornada de trabajo como consecuencia de dicha situación, señalando la parte de la jornada que se ve afectada por el expediente de regulación temporal de empleo. Durante el tiempo que permanezca el estado de alarma no existirá obligación de cotizar, teniéndose el periodo por cotizado a todos los efectos.

EXPLICACION REAL DECRETO LEY 13/2020, DE 7 DE ABRIL, POR EL QUE SE ADOPTAN MEDIDAS URGENTES EN MATERIA DE EMPLEO AGRARIO

ARTÍCULO 1. OBJETO

Favorecer la contratación temporal de trabajadores en el sector agrario, para asegurar el mantenimiento de la actividad agraria, durante la vigencia del estado de alarma, y hasta el 30 de junio de 2020. Siendo afectados los contratos temporales en régimen de ajenidad y dependencia en explotaciones agrarias.

ARTICULO 2. BENEFICIARIOS

Personas-situaciones:

- a) Personas en situación de desempleo o cese de actividad.
- b) Trabajadores cuyos contratos se encuentren suspendidos conforme el artículo 47 del E.T, cuyas prestaciones NO deriven de medidas previstas en los artículos 22, 23 y 25 del RD Ley 8/2020
- c) Trabajadores migrantes cuyo permiso de trabajo concluya en el periodo que va desde el inicio del estado de alarma y el 30/06/2020.
- d) Jóvenes nacionales de terceros países en situación regular de entre 18 y 21 años.

Domicilio: próximo a los lugares en que haya que realizarse el trabajo. Proximidad: mismo municipio. A salvo, de ajuste por la CCAA.

ARTICULO 3. COMPATIBILIDAD

Las retribuciones percibidas por la actividad laboral desarrollada al amparo de estas medidas:

- a) Subsidio Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social, o renta agraria del REASS de Andalucía y Extremadura
- b) Prestaciones por desempleo procedentes de suspensión de contratos vía artículo 47, excluyendo aquellas derivadas de los artículo 22, 23 y 25 del RD Ley 8/2020.
- c) Subsidios o prestaciones por desempleo reguladas en el Título III de la LGSS
- d) Prestaciones por cese de actividad, distintas de las reguladas en el artículo 17 del RD ley 8/2020.
- e) Cualquier otra prestación de carácter económico o cualquier otro beneficio o ayuda social

INCOMPATIBLES con:

- a) Prestaciones económicas por incapacidad temporal
- b) Riesgo durante el embarazo
- c) Riesgo durante la lactancia
- d) Prestación por nacimiento y cuidado de menor

LOS INGRESOS OBTENIDOS por esta actividad laboral NO se tendrán en cuenta a **efectos de los límites de rentas** establecidos para las prestaciones contributivas o no contributivas de la Seguridad Social, incluido complementos por mínimos de las pensiones contributivas.

ARTÍCULO 4. OBLIGACIONES DEL EMPRESARIO

Disponibilidad de medios de prevención apropiados frente al COVID19.

ARTICULO 5. TRAMITACION

Las ofertas de empleo existentes en cada localidad se pondrán en conocimiento de los **servicios públicos de empleo autonómicos competentes por parte de las empresas y empleadores.**

Se gestionarán de manera URGENTE, para dar cobertura con los beneficiarios estipulados en el presente decreto, dando prioridad a los colectivos por este orden (en caso de que exista mayor demanda de empleo que oferta disponible en el municipio):

1. Personas en situación de desempleo o cese de actividad, **que NO perciban subsidio o prestación.**
2. En percepción de **subsidio o prestación de carácter no contributivo.**
3. **Perceptores de subsidio por desempleo** o prestaciones de carácter social o laboral.
4. **Migrantes** cuyo **permiso de trabajo haya expirado** durante el estado de alarma y hasta el 30 de junio.
5. Jóvenes nacionales de terceros países regulares, de entre 18 y 21 años.

En caso de perceptores de prestaciones por desempleo de trabajadores agrarios a los que sea de aplicación el sistema unificado de pago, no se tendrán en cuenta las jornadas reales trabajadas en estas contrataciones, a los efectos de determinar la cuantía y los días de derecho consumidos.

El salario se abonará por transferencia bancaria a la cuenta indicada por el trabajador en el contrato suscrito con el empleador.

En todo caso la **remuneración mínima**, será la que corresponda según convenio colectivo vigente, y en todo caso, el SMI de 2020.

DISPOSICION DEROGATORIA UNICA. *Queda derogada la Disposición Adicional Vigésimoprimera.*

Prestación Incapacidad Temporal en situación excepcional de confinamiento total.

DISPOSICION FINAL PRIMERA.

Modificación del artículo 5 del RD Ley 6/2020, de 10 de marzo. Consideración excepcional como situación asimilada a accidente de trabajo d los periodos de aislamiento, contagio o restricción en las salidas del municipio donde tengan el domicilio de las personas trabajadoras como consecuencia del virus COVID19.

1. Situación asimilada al accidente de trabajo, al efecto de la prestación económica de incapacidad temporal, aquellos periodos de aislamiento o contagio provocados por el virus covid-19, salvo prueba de que se ha contraído con causa exclusiva del trabajo, en cuyo caso será considerada accidente de trabajo.
2. Con efectos del inicio de la situación de restricción de salida el municipio donde tengan el domicilio, y mediante el correspondiente parte de baja, se considerarán en situación asimilada al accidente de trabajo, siempre que tengan que prestar servicios en localidad distinta y les sea denegada la posibilidad de desplazamiento, así como la posibilidad de teletrabajar y no tengan derecho a prestación contributiva alguna.

3. La duración vendrá determinada por los correspondientes partes de baja y alta. En los casos de restricción de salidas del municipio donde se está domiciliado, en caso de trabajadores no esenciales según el artículo 1 del real decreto ley 10/2020, el parte de alta se emitirá con efectos de 29 de marzo de 2020.

DISPOSICION FINAL. VIGENCIA

Desde el día siguiente a su publicación, es decir el 9 de abril hasta el 30 de junio de 2020.

DISPOSICION ADICIONAL TERCERA.

MEDIDAS DE SIMPLIFICACIÓN PARA LA TRAMITACIÓN DE LOS PROCEDIMIENTOS DE ENTIDADES GESTORAS DEL INSS. **Hasta que se normalice el funcionamiento de las oficinas de atención e información** al ciudadano de las distintas entidades gestoras de la Seguridad Social (INSS), tras la finalización de la vigencia del estado de alarma.

En caso de que el ciudadano/interesado, careciera de certificado electrónico o clave permanente, se facilita un canal de comunicación para la tramitación ante las entidades gestoras de la Seguridad Social, a través del cual podrán aportar documentos, realizar trámites o solicitar servicios, se encuentra ubicado en la Sede Electrónica de la Seguridad Social **sede.seg-social.gob.es** "*acceso directo a trámites sin certificado*".

DISPOSICION ADICIONAL CUARTA.

MEDIDAS DE SIMPLIFICACIÓN PARA LA TRAMITACIÓN DE LOS PROCEDIMIENTOS DEL SERVICIO PUBLICO DE EMPLEO ESTATAL. Hasta que se normalice el funcionamiento de las oficinas de atención e información al ciudadano de las distintas entidades gestoras del Servicio Público de Empleo Estatal, tras la finalización de la vigencia del estado de alarma.

En caso de que el ciudadano/interesado, careciera de certificado electrónico o clave permanente, podrá formalizar su solicitud provisional de acceso a la protección por desempleo a través del "Formulario de pre-solicitud individual de prestaciones por desempleo", disponible en la página web del Servicio Público de Empleo Estatal y en su sede electrónica.

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

Teléfono CCOO INDUSTRIA: 976483214/215

e-mail: fi@aragon.ccoo.es