

ÚLTIMAS MEDIDAS EXCEPCIONALES EN EL ÁMBITO LABORAL.

MODIFICACIONES EN CUANTO AL PROCEDIMIENTO A APLICAR EN CASO DE ERTE:

¿Cómo afectan las medidas adoptadas mediante el Real Decreto en lo que respecta al procedimiento a seguir?

En cuanto al procedimiento a seguir tendremos que estar como ha ocurrido hasta el momento a la causa que motiva el ERTE. La principal medida adoptada tiende a reducir los plazos legal y reglamentariamente establecidos.

CAUSA FUERZA MAYOR.

<p>COMUNICACIÓN EMPRESARIAL A AUTORIDAD LABORAL ACOMPAÑADA DE:</p> <ul style="list-style-type: none"> • INFORME VINCULACIÓN A PÉRDIDA ACTIVIDAD POR COVID-19. • DOCUMENTACIÓN ACREDITATIVA. <p>A LAS PERSONAS TRABAJADORAS:</p> <ul style="list-style-type: none"> • COMUNICAR SOLICITUD • TRASLADAR INFORME. • FACILITAR DOCUMENTACIÓN ACREDITATIVA. 	<p>COMUNICACIÓN AUTORIDAD LABORAL A INSPECCIÓN DE TRABAJO Y SS:</p> <ul style="list-style-type: none"> • EMISIÓN INFORME (ART. 11 RGLTO 1483/2012) PLAZO 5 DÍAS. 	<p>RESOLUCIÓN AUTORIDAD LABORAL:</p> <ul style="list-style-type: none"> • EMISIÓN EN PLAZO DE 5 DÍAS DESDE SOLICITUD. <p style="text-align: center;">↓</p> <p>DEBERÁ CONSTATAR LA EXISTENCIA DE LA CAUSA DE FUERZA MAYOR.</p>
--	---	--



¿Qué se entenderá por causa de fuerza mayor?

Las suspensiones de contrato y reducciones de jornada que tengan su causa directa en pérdidas de actividad derivadas de las distintas medidas gubernativas adoptadas 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 el contagio de la plantilla o la adopción de medidas de aislamiento preventivo decretados por la autoridad sanitaria, que queden debidamente acreditados.

CAUSAS PRODUCTIVAS, TÉCNICAS Y ORGANIZATIVAS RELACIONADAS CON EL COVID-19.		
COMISIÓN NEGOCIADORA:	PERIODO CONSULTAS:	COMUNICACIÓN AUTORIDAD LABORAL A INSPECCIÓN DE TRABAJO Y SS:
<p>COMPOSICIÓN:</p> <ul style="list-style-type: none"> • RLT. • SINDICATOS MÁS REPRESENTATIVOS: ante inexistencia RLT. • TRES TRABAJADORES EMPRESA (en defecto de los anteriores) → Art. 41.4ET 	<p>DURACIÓN MÁXIMA 7 DÍAS.</p>	<p>EMISIÓN INFORME (ART. 11 RGLTO 1483/2012) PLAZO 7 DÍAS.</p>
<p>MIEMBROS COMISIÓN NEGOCIADORA: una persona por sindicato, adopción decisiones por mayorías representativas correspondientes</p>		
<p>PLAZO CONSTITUCIÓN 5 DÍAS.</p>		



MEDIDAS APLICABLES A LOS TRABAJADORES AFECTADOS POR UN ERTE:

¿Qué trabajadores tendrán derecho a percibir la prestación por desempleo ante un ERTE?

El derecho a percibir la prestación por desempleo será aplicable a **TODOS** los trabajadores con independencia de que cumplan con el periodo de carencia o no, y que tengan suspendido un derecho anterior a prestación o subsidio o que no hayan percibido prestación por desempleo precedente.

¿El tiempo durante el que reciba la prestación se descontará de mi paro acumulado?

No, el periodo percepción prestación por desempleo **NO COMPUTA** a los efectos de consumir los periodos máximos de percepción establecidos

¿Qué base reguladora se tomará en consideración para determinar la cuantía de la prestación por desempleo que me corresponde?

La base reguladora de la prestación será la resultante de computar el promedio de las bases 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 que han originado directamente la suspensión del contrato o la reducción de la jornada de trabajo.

¿Durante cuánto tiempo percibiré la prestación?

La duración de la prestación se extenderá hasta la finalización del período de suspensión del contrato de trabajo o de reducción temporal de la jornada de trabajo de las que trae causa.



¿Qué pasa si mi empresa ha adoptado éstas medidas con anterioridad a la entrada en vigor de este Real Decreto?

Las medidas aplicables a los trabajadores tendrán efecto retroactivo siempre y cuando la causa por la que se inició sean consecuencia directa del covid-19.

¿Qué ocurre durante este tiempo con las cotizaciones que tiene que hacer la empresa por cada trabajador?

SÓLO para aquellos supuestos en los que el ERTE traiga como **causa la fuerza mayor** la empresa quedará exonerada de efectuar la aportación empresarial en su totalidad si la empresa a 29/02/2020 tuviera menos de 50 trabajadores; para el caso de que tuviera 50 o más trabajadores esta exoneración será del 75%.

¿Esta exoneración me perjudicará?

No, esta exoneración no producirá efecto alguno sobre el trabajador, entendiéndose dicho periodo cotizado a todos los efectos.

¡RECUERDA!

- Las solicitudes de prestaciones realizadas fuera de los plazos establecidos legalmente no implicarán que se reduzca la duración del derecho a la prestación correspondiente.
- La inexistencia de solicitud de prórroga del subsidio por desempleo y la declaración anual de rentas fuera de plazo → NO supone interrupción de la percepción de los mismos.

MEDIDAS TENDENTES A FACILITAR EL TELETRABAJO:

Búsqueda de medidas alternativas que permitan la continuidad de la actividad apostando en todo caso por el **teletrabajo**.

Como medida destinada a facilitar el uso del teletrabajo en aquellas empresas que hasta el momento no hacían uso de esta figura se flexibiliza la realización del plan de prevención de riesgos entendiéndose cumplido esta obligación con la **cumplimentación** de manera **voluntaria** por parte del **trabajador** de una **autoevaluación**.



MEDIDAS DESTINADAS A FACILITAR LA CONCILIACIÓN FAMILIAR ANTE CONCURRENCIA DE CIRCUNSTANCIAS EXCEPCIONALES:

¿Qué medidas se podrán adoptar? ¿En qué términos podrá adoptar tales medidas?

ADAPTACIÓN JORNADA	REDUCCIÓN DE JORNADA
DERECHO INDIVIDUAL	DERECHO INDIVIDUAL
CONCRECIÓN CORRESPONDIENTE A PERSONA TRABAJADORA (justificada, razonable y proporcionada)	PREAVISO DE 24 HORAS
EXISTENCIA DE CIRCUNSTANCIAS EXCEPCIONALES.	EXISTENCIA DE CIRCUNSTANCIAS EXCEPCIONALES + SITUACIÓN PREVISTA EN ART. 37.6 ET
PODRÁ IR REFERIDA: 1. DISTRIBUCIÓN TIEMPO TRABAJO. 2. OTRAS CONDICIONES LABORALES. → <i>Cambio de turno, adaptación horario, horario flexible, teletrabajo...</i>	INEXISTENCIA LÍMITE PORCENTUAL DE REDUCCIÓN (podrá alcanzar el 100%)
ACREDITAR DEBER DE CUIDADO + NECESIDAD PRESENCIA PARA CUIDADO.	SUPRESIÓN REQUISITO ESTABLECIDO EN ART. 37.6 REFERENTE AL DESEMPEÑO DE ACTIVIDAD RETRIBUIDA POR FAMILIAR
PROCEDIMIENTO APLICABLE EN CASO DE DENEGACIÓN EL ESTABLECIDO EN EL ART. 138 LJS	PROCEDIMIENTO APLICABLE EN CASO DE DENEGACIÓN EL ESTABLECIDO EN EL ART. 138 LJS

¿Qué se entiende por circunstancias excepcionales?

CUANDO SEA NECESARIA LA PRESENCIA DE LA PERSONA TRABAJADORA:

ATENCIÓN PERSONA QUE POR EDAD, ENFERMEDAD O DISCAPACIDAD REQUIERA DEL CUIDADO PERSONAL Y DIRECTO DEL TRABAJADOR/A COMO CONSECUENCIA DEL COVID-19.	ANTE DECISIONES ADMINISTRATIVAS DE CIERRE DE CENTROS EDUCATIVOS O DE CUALQUIER OTRA NATURALEZA QUE DISPENSARAN CUIDADO O ATENCIÓN A LA PERSONA NECESITADA DE LOS MISMOS.	ANTE LA AUSENCIA EN LA ACTIVIDAD DE CUIDADO DE QUIEN HASTA EL MOMENTO SE HUBIERA ENCARGADO DEL CUIDADO O ASISTENCIA DE OTRA RESPECTO DE LA QUE LA PERSONA TRABAJADORA TUVIERA DEBERES DE CUIDADO, POR CAUSAS JUSTIFICADAS RELACIONADAS CON EL COVID-19, CON SU PREVENCIÓN O CON LA EVITACIÓN DE SU TRANSMISIÓN.
---	--	---



¿Respecto de qué familiares se entiende que existe el deber de cuidado?

Se presume que existen dichos 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.

¿Qué ocurre si previamente a la entrada en vigor de este Real Decreto ya me encontraba disfrutando de alguna de las medidas de conciliación familiar?

Ante tales circunstancias podré o bien renunciar a las mismas, o bien solicitar una acomodación de éstas si me encuentro afectado por éstas circunstancias excepcionales, PERO de manera limitada en el tiempo.

¡RECUERDA! *La solicitud debe acomodarse a las necesidades concretas de cuidado que debe dispensar la persona trabajadora, debidamente acreditadas, y a las necesidades de organización de la empresa.*

¡IMPORTANTE! Las medidas mencionadas 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.

Si quieres acceder al contenido completo 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 pulsa en el siguiente enlace:
<https://www.boe.es/boe/dias/2020/03/18/pdfs/BOE-A-2020-3824.pdf>



Mantente informado sobre todas las novedades relativas al COVID-19 accediendo a nuestras redes sociales.



www.fs-uso.es

@servicios@servicios.uso.es



Federación de Servicios USO



@USO_Servicios

