

MEDIDAS LABORALES EXTRAORDINARIAS PARA HACER FRENTE AL IMPACTO ECONÓMICO Y SOCIAL DEL COVID-19

El impacto económico de la emergencia sanitaria creada por el COVID-19 ha determinado la aprobación por el Gobierno de España de numerosas medidas dirigidas a paliar el efecto que dicha emergencia está generando sobre el mercado laboral.

A lo largo del día de hoy, recibirá una nueva alerta con un resumen de todas las medidas adoptadas por el Gobierno. Le adelantamos en esta alerta las medidas que afectan al área laboral.

En este sentido, el RDL 8/2020, de 18 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19, incluye, entre otras, las siguientes medidas:

- Carácter preferente del **trabajo a distancia**: las empresas deben establecer sistemas de organización que permitan mantener la actividad, particularmente por medio del trabajo a distancia, debiendo la empresa adoptar las medidas oportunas. Estas medidas serán prioritarias frente a la cesación temporal o reducción de actividad.
- Derecho del trabajador de **adaptación y reducción de jornada**. Se flexibiliza y amplía el derecho del trabajador a adaptar su jornada para atender el cuidado de familiares, incluyendo la distribución del tiempo de trabajo o cualquier otro aspecto de las condiciones de trabajo (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). Se reconoce además la posibilidad de que el trabajador reduzca su jornada, con reducción proporcional del salario, incluso hasta el 100%, con un preaviso de 24 horas.
- Medidas excepcionales en relación con la **suspensión de contratos y reducción de jornada por fuerza mayor**. Se consideran situaciones provenientes de fuerza mayor las suspensiones y reducciones que tengan su causa directa en el COVID -19. En estos casos, el procedimiento para adoptar estas medidas requiere solicitud por la empresa a la autoridad laboral, acompañada de informe y documentación justificativa. La autoridad laboral debe responder en un plazo máximo de 5 días.
- Medidas excepcionales en relación con la **suspensión de contratos y reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción**. Se modifica también el procedimiento para la adopción de estas medidas reduciéndose los plazos para la negociación.
- **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**. Se prevé, previa solicitud, una reducción de la cotización a la Seguridad Social por las empresas durante la suspensión de los contratos de trabajo de reducción de jornada por fuerza mayor, diferenciando en función del tamaño de las empresas:
 - En el caso de empresas que, a fecha de 29 de febrero de 2020, tuvieran menos de 50 trabajadores en situación de alta en la Seguridad Social, se exonera a la empresa de la cotización a la Seguridad Social.
 - Si la empresa tuviera 50 trabajadores o más en la citada fecha, la exoneración de la obligación de cotizar alcanzará al 75% de la aportación empresarial.
- **Medidas extraordinarias en materia de protección por desempleo** para los trabajadores afectados por las suspensiones y reducciones por fuerza mayor y por causas económicas,

técnicas, organizativas o productivas: se reconoce la prestación por desempleo a los trabajadores afectados aunque no cumplan los requisitos para tener derecho al desempleo

Es importante tener en cuenta que el RDI 8/2020 dispone que la aplicación de estas medidas extraordinarias en el ámbito laboral están sujetas al **compromiso de la empresa de mantener el empleo durante el plazo de seis meses desde la fecha de reanudación de la actividad**.

Asimismo, es interesante apuntar otras medidas adoptadas durante los últimos días con impacto también en las relaciones laborales:

- Ampliación de las **bonificaciones** a las empresas del sector turístico, comercio y hostelería que generen actividad desde febrero a junio y mantengan en alta a **trabajadores fijos discontinuos**. (RDL 7/2020, de 12 de marzo)
- Consideración **como accidente de trabajo**, exclusivamente para la prestación económica de incapacidad temporal del sistema de Seguridad Social, aquellos periodos de aislamiento o contagio de las personas trabajadoras provocado por el virus COVID-19 (RDL 6/2020, de 10 de marzo).

El contenido de la presente nota tiene carácter general y meramente informativo. Cualquier decisión o actuación basada en su contenido deberá ser objeto del adecuado asesoramiento profesional.

Departamento Laboral
Baker McKenzie

Para más información:



Margarita Fernández
margarita.fernandez@
bakermckenzie.com



Carlos de la Torre
carlos.delatorre
@bakermckenzie.com



Mireia Sabate
mireia.sabate@
bakermckenzie.com



Anaís Cobo
anaís.cobo
@bakermckenzie.com



Disclaimer - Baker & McKenzie International is a Swiss Verein with member law firms around the world. In accordance with the common terminology used in professional service organizations, reference to a "partner" means a person who is a partner, or equivalent, in such a law firm. Similarly, reference to an "office" means an office of any such law firm.

Disclaimer - Baker McKenzie Madrid, S.L.P. le ha enviado este e-mail en base al consentimiento expreso que Vd. nos otorgó para mantenerle informado de nuestras alertas legales, actualizaciones jurídicas e invitaciones a webinars y eventos.

Si Vd. no desea recibir más comunicaciones comerciales de Baker McKenzie Madrid, S.L.P., podrá darse de baja a través de la dirección del delegado de protección de datos: GDPR.Madrid@bakermckenzie.com

Adicionalmente, puede darse de baja pinchando en el link Unsubscribe. En cualquier caso, Vd. puede dirigir cualquier consulta en relación al tratamiento de sus datos personales a la dirección electrónica indicada anteriormente: GDPR.Madrid@bakermckenzie.com

