

REAL DECRETO LEY 8/2020, DE 17 DE MARZO MEDIDAS DE EXTRAORDINARIAS EN RELACIÓN AL COVID-19 EN EL ÁMBITO LABORAL

El Real Decreto-Ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes y extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19 (**Coronavirus**), aprobado hoy por el Gobierno, introduce las siguientes **medidas excepcionales en el ámbito laboral** [se resume en este *Nota los aspectos más relevantes de esas medidas*]:

1. Medidas excepcionales en relación con los procedimientos de suspensión temporal de contratos de trabajo y/o reducción temporal de jornadas por causa de fuerza mayor (ERTE por fuerza mayor): [Artículo 22 del Real Decreto-Ley 8/2020]

(i) Justificación de ERTE por fuerza mayor:

Se considera, a los efectos de justificar el ERTE por fuerza mayor, que esta **concorre cuando las suspensiones de contrato y/o reducciones de jornada tengan su causa directa en pérdidas de actividad como consecuencia del Coronavirus, 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, que queden debidamente acreditados.**

⇒ *Nuestros comentarios y recomendaciones:*

- *El Real Decreto-Ley no “cierra” el supuesto de fuerza mayor en la medida en que (también) considera que concorre cuando la pérdida de actividad se deriva “en general”, de las medidas gubernativas que afectan a “la movilidad de las personas”. Se pierde, pues, la oportunidad, de generar certidumbre jurídica.*

De acuerdo con lo anterior, se podrá fundamentar un ERTE por fuerza mayor en los casos en los que la empresa, aun no afectada directamente por las medidas impuestas por el Gobierno de suspensión o cancelación de actividades o cierre de locales, pueda vincular y acreditar la disminución de su demanda productiva a la restricción de movilidad de las personas que igualmente ha sido impuesta por el Gobierno.

- *Como venimos recomendando desde el primer momento de esta crisis, en esos supuestos de empresas no afectadas directamente las medidas de suspensión, cancelación o cierre, pero cuyo descenso en la demanda productiva puede vincularse claramente a la restricción de movilidad de las personas, debe valorarse: (i) la presentación de un ERTE por fuerza mayor y (ii) en paralelo, el inicio ad cautelam de un ERTE ordinario a los efectos de acortar los plazos de implementación del mismo si la resolución administrativa, expresa o por silencio, es adversa.*

(ii) Procedimiento (especialidades):

- El procedimiento se iniciará mediante solicitud de la empresa, que se acompañará de un **informe relativo a la vinculación de la pérdida de actividad como consecuencia del Coronavirus**, así como, en su caso, de la correspondiente **documentación acreditativa**.



- La empresa deberá **comunicar su solicitud a las personas trabajadoras**.
- La empresa debe **trasladar el informe** relativo a la vinculación de la pérdida de actividad como consecuencia del Coronavirus **y la documentación acreditativa a los representantes de los trabajadores** (en caso de que dicha representación exista).
- La existencia de fuerza mayor, como causa motivadora de suspensión de los contratos o de la reducción de jornada, **deberá ser constatada por la autoridad laboral**, cualquiera que sea el número de personas trabajadoras afectadas.
- Emisión de **informe por parte de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social**, en el plazo improrrogable de 5 días, siendo su **solicitud potestativa para la autoridad laboral**.
- La **resolución de la autoridad laboral se dictará en el plazo de 5 días desde la solicitud**, y deberá limitarse a constatar la existencia, cuando proceda, de la fuerza mayor alegada por la empresa, correspondiendo a ésta 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.

⇒ *Nuestros comentarios y recomendaciones:*

- *El informe que ha de acompañar a la solicitud de ERTE por fuerza mayor, y la documentación acreditativa, deberá centrarse principalmente en la reducción de actividad (y no en la reducción de ingresos, aunque ésta será prueba de aquella).*
- *El Real Decreto-Ley opta por mantener (y no por reducir o establecer el silencio positivo) el plazo de resolución de la autoridad laboral, que sigue siendo de 5 días. Y establece un plazo de 5 días para la emisión del potestativo informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (informe que no está sometido a plazo expreso en la normativa ordinaria)*
- *Como venimos recomendando desde el primer momento de esta crisis, en aquellos casos en los que las empresas se encuentren en la referida situación de “causa de fuerza mayor”, y tengan la necesidad de aplicar inmediatamente la medida suspensiva de los contratos y/o reducciones de jornada, debe valorarse también la articulación de ERTE ordinario, siempre y cuando se prevea el acuerdo “exprés” con la representación legal o sindical de los trabajadores, o con los representantes ad hoc de los trabajadores en su defecto.*

(iii) Vigencia de la medida:

- Mientras se mantenga la situación extraordinaria derivada del Coronavirus (artículo 28 Real Decreto-Ley 8/2020).

2. Medidas excepcionales en relación con los procedimientos de suspensión temporal de contratos de trabajo y/o reducción temporal de jornadas por causas económicas, productivas, organizativas o técnicas: [Artículo 23 del Real Decreto-Ley 8/2020]

(i) Justificación de ERTE:

Se considera como causas económicas, productivas, organizativas o técnicas **las que estén “relacionadas” con el Coronavirus**.

(ii) Procedimiento (especialidades):



- **Comisión representativa en los supuestos en los que en la empresa o en el centro de trabajo afectado por el ERTE no existe representación legal de los trabajadores:**
 - **En el supuesto de que no exista representación legal de los trabajadores, la comisión representativa de los mismos para la negociación del periodo de consultas estará integrada por los sindicatos más representativos y 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.**
 - **De no conformarse la comisión representativa anterior, dicha 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.**
 - **En cualquiera de los supuestos anteriores, la comisión representativa deberá estar constituida en el improrrogable plazo de 5 días.**
- **Plazo máximo del período de consultas:**
 - **El periodo de consultas con los representantes de los trabajadores o la comisión representativa prevista en el punto anterior no deberá exceder del plazo máximo de 7 días.**
- **Informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social:**
 - **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 7 días.**

⇒ *Nuestros comentarios y recomendaciones:*

- *Esta modificación altera sustancialmente el régimen de elección de representantes cuando no existe representación legal de los trabajadores, imponiendo un sistema que, en la práctica, puede retrasar la aplicación efectiva del ERTE.*

Hasta el momento, los trabajadores podían optar entre elegir una comisión de hasta tres representantes ad hoc elegidos por y entre los trabajadores, o delegar la representación en la representación unitaria de otro centro de trabajo afectado (en su caso), o delegar la representación en una comisión integrada por los sindicatos más representativos.

El plazo de constitución de la comisión representativa, en estos casos, era de hasta 15 días, si bien los trabajadores podían constituir dicha comisión en un solo día -y a partir de esa constitución, iniciarse el ERTE, y si había acuerdo con la comisión representativa, que podía alcanzarse también en un solo día, aplicar el ERTE-.

Con la modificación operada, los sindicatos más representativos serán los que (salvo que renuncien, en cuyo caso se abre la opción de la representación ad hoc) conformen la representación de los trabajadores, teniendo un plazo de 5 días para constituir dicha representación.



Esta modificación puede suponer en la práctica que, aun mediando acuerdo con los trabajadores afectados para la aplicación del ERTE, y en las circunstancias concurrentes de urgencia y necesidad, no se pueda iniciar al ERTE hasta que los sindicatos más representativos constituyan la comisión representativa en el plazo de 5 días. En caso de que no lo hagan (para lo cual habrá que esperar a una respuesta expresa o al transcurso del plazo de 5 días sin respuesta), se habrá de constituir una representación ad hoc con tres trabajadores de la empresa o el centro afectado.

- *Nuestra recomendación para abordar esta nueva dificultad práctica que el Real Decreto-Ley nos regala, es valorar la siguiente maniobra:*
 - o *Comunicar fehacientemente (burofax, o cualquier otro medio que acredite el envío y recepción) a los sindicatos más representativos del correspondiente ámbito geográfico la decisión de realizar un ERTE, emplazando a la constitución de la comisión representativa sindical en 5 días.*
 - o *Indicar en la misma comunicación que se ha procedido a emplazar a los trabajadores para que, cautelarmente, y para el caso de que los sindicatos más representativos no constituyan la comisión representativa en 5 días, constituyan la representación ad hoc de los trabajadores.*
 - o *Si fuera el caso, indicar en la misma comunicación (o en otra posterior dentro del plazo de 5 días, si no se ha obtenido respuesta de los sindicatos más representativos), que se ha alcanzado un acuerdo con la representación ad hoc de los trabajadores para la realización del ERTE, acompañando el mismo, y supeditando dicho acuerdo y su implementación a la constitución por parte de los sindicatos más representativos de la comisión representativa en el plazo de 5 días (o a la falta de respuesta en el mismo plazo).*
- *El Real Decreto-Ley reduce el periodo máximo de consultas del ERTE de un máximo de 15 días a un máximo de 7 días.*

No obstante, en la medida en que la interlocución del periodo de consultas se realice con una comisión sindical y no con una comisión ad hoc de trabajadores, puede ocurrir, en la práctica, que sí se agote ese plazo máximo (estaríamos en + 5 días para la constitución y en + 7 días de periodo de consultas).

Como decíamos en nuestra anterior Nota del 14 de marzo, encontramos que las circunstancias concurrentes, indubitadas por un lado, y alarmantes por otro, facilitaban la consecución ágil y directa de acuerdos con los representantes ad hoc de los trabajadores.

(iii) Vigencia de la medida:

- Mientras se mantenga la situación extraordinaria derivada del Coronavirus (artículo 28 Real Decreto-Ley 8/2020).

3. Medidas extraordinarias en materia de cotización en los procedimientos de suspensión de contratos y reducción de jornada por fuerza mayor: [Artículo 24 del Real Decreto-Ley 8/2020]

- (i) Exoneración del 100 por 100 del abono de la aportación empresarial a la Seguridad Social a las empresas que, a 29 de febrero de 2020, tuvieran menos de 50 trabajadores en**



situación de alta en Seguridad Social, mientras dure el período de suspensión de contratos o reducción de jornada autorizado en base a la fuerza mayor.

- (ii) **Exoneración del 75 por 100 del abono de la aportación empresarial a la Seguridad Social a las empresas que, a 29 de febrero de 2020, tuvieran 50 o más trabajadores en situación de alta en Seguridad Social, mientras dure el período de suspensión de contratos o reducción de jornada autorizado en base a la fuerza mayor.**
- (iii) **La exoneración no tendrá efectos para la persona trabajadora, manteniéndose la consideración de dicho período como efectivamente cotizado a todos los efectos.**
- (iv) **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.**
- (v) **Esta medida es aplicable a los ERTE por fuerza mayor formulados por las empresas por razón del Coronavirus con anterioridad a la entrada en vigor del Real Decreto-Ley 8/2020 (Disposición Transitoria Primera, apartado 2).**
- (vi) **La exoneración se condiciona al compromiso de la empresa de mantener el empleo durante el plazo de seis meses desde la fecha de reanudación de la actividad. (Disposición Adicional Sexta, Real Decreto-Ley 8/2020).**
- (vii) Vigencia de la medida: **mientras se mantenga la situación extraordinaria derivada del Coronavirus (artículo 28 Real Decreto-Ley 8/2020).**

⇒ *Nuestros comentarios:*

- *No se establece esta medida de exoneración para el supuesto de procedimientos de ERTE por causas económicas, productivas, organizativas o técnicas.*

4. Medidas extraordinarias en materia de protección por desempleo en los procedimientos de ERTE por fuerza mayor y ERTE por causas económicas, productivas, organizativas o técnicas: [Artículo 25 del Real Decreto-Ley 8-2020]

- (i) **Derecho a la prestación contributiva por desempleo aunque el trabajador carezca del período de ocupación cotizada mínimo.**

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.

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 causada por el Coronavirus.

- (ii) **No computar el tiempo en que se perciba la prestación por desempleo de nivel contributivo que traiga su causa inmediata en el Coronavirus, a los efectos de consumir los períodos máximos de percepción establecidos**
- (iii) **Las dos medidas anteriores son aplicables a los ERTE por fuerza mayor y ERTE ordinario formulados por las empresas por razón del Coronavirus con anterioridad a la entrada en vigor del Real Decreto-Ley 8/2020 (Disposición Transitoria Primera, apartado 2).**



(iv) Vigencia de la medida: **mientras se mantenga la situación extraordinaria derivada del Coronavirus** (artículo 28 Real Decreto-Ley 8/2020).

5. **Carácter preferente del trabajo a distancia y medidas excepcionales para facilitar el mismo: [Artículo 5 del Real Decreto-Ley 8/2020]**

(i) Se dispone el deber de **establecer sistemas de organización que permitan mantener la actividad por mecanismos alternativos, particularmente por medio del trabajo a distancia, si ello es técnica y razonablemente posible y si el esfuerzo de adaptación necesario resulta proporcionado.**

Estas medidas, **particularmente el trabajo a distancia, deberán ser prioritarias frente a la cesación temporal o reducción de la actividad.**

(ii) En aquellos sectores, empresas o puestos de trabajo **en los que no estuviera prevista hasta el momento**, se entiende cumplida la obligación de efectuar la evaluación de riesgos laborales del artículo 16 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, excepcionalmente, a través de una **autoevaluación voluntaria por el trabajador.**

(iii) Vigencia de la medida: **un mes desde su entrada en vigor, sin perjuicio de su posterior prórroga** (Disposición Final Décima Real Decreto-Ley 8/2020).

⇒ *Nuestros comentarios y recomendaciones:*

- *Recomendamos justificar en documento, en su caso, por qué no es técnicamente y razonablemente posible, o desproporcionado, el establecimiento del mecanismo del trabajo a distancia.*
- *Recomendamos incluir, en su caso, en el informe de justificación del ERTE de fuerza mayor, o en la memoria explicativa del ERTE por causas económicas, productivas, organizativas o técnicas, explicación de por qué el trabajo a distancia no evita la aplicación de uno u otro ERTE.*
- *La Ley de Prevención de riesgos laborales obliga a contar con una evaluación de riesgos laborales con carácter inicial y a que ésta sea actualizada a medida que cambian las condiciones de trabajo, como puede ser con la implantación del teletrabajo.*
- *Revisar la evaluación de riesgos laborales de la empresa. En caso de no haberse realizado o actualizado la evaluación de riesgos laborales para incluir la condición de teletrabajo, resulta conveniente remitir formulario a todos los trabajadores afectados por el teletrabajo para que voluntariamente lo cumplimenten y lo envíen a RR.HH. En caso de recibirse cuestionarios cumplimentados por los trabajadores, proceder a su análisis, para, en su caso, adaptar la evaluación de riesgos laborales.*

6. **Derecho de adaptación del horario y reducción de jornada: [Artículo 6 del Real Decreto-Ley 8/2020]**

(i) **Alcance del derecho:**

Se reconoce el derecho de los trabajadores por cuenta ajena a la **adaptación de su jornada cuando, por circunstancias excepcionales relacionadas con las actuaciones necesarias para evitar la transmisión comunitaria del Coronavirus, acrediten 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.

(ii) Presupuesto para el ejercicio del derecho:

▪ **Circunstancias excepcionales:**

Se entenderá que concurren dichas **circunstancias excepcionales** cuando:

- Resulte necesaria la **presencia de la persona trabajadora para la atención del cónyuge o pareja de hecho, o familiares por consanguinidad hasta el segundo grado, de la persona trabajadora, que, por razones de edad, enfermedad o discapacidad, necesite de cuidado personal y directo como consecuencia directa del Coronavirus.**
- Existan decisiones adoptadas por las autoridades gubernativas relacionadas con el Coronavirus que impliquen **cierre de centros educativos o de cualquier otra naturaleza que dispensaran cuidado o atención a la persona necesitada de los mismos.**
- 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 justificadas** relacionadas con el Coronavirus.

(iii) Ejercicio del derecho:

- El derecho previsto es un **derecho individual de cada uno de los progenitores o cuidadores**, por lo que puede ser ejercitado de manera individual por cada uno de ellos. No obstante, se establece que el ejercicio del derecho debe ser **justificado, razonable y proporcionado en relación con la situación de la empresa, particularmente en caso de que sean varias las personas trabajadoras que acceden al mismo en la misma empresa.**
- **Corresponde a los trabajadores la concreción inicial del alcance y contenido de la adaptación de su jornada laboral, debiendo estar justificada, ser razonable y proporcionada, teniendo en cuenta las necesidades concretas de cuidado que debe dispensar la persona trabajadora, debidamente acreditadas, y las necesidades de organización de la empresa,** presumiéndose que la solicitud está justificada, es razonable y proporcionada salvo prueba en contrario.
- Se establece que **las empresas y los trabajadores deberán hacer lo posible por llegar a un acuerdo.**
- El derecho a la adaptación de la jornada puede consistir en la **distribución del tiempo de trabajo o a cualquier otro aspecto de las condiciones de trabajo,** cuya alteración o ajuste permita que la persona trabajadora pueda dispensar la atención y cuidado objeto de esta medida.

Lista abierta de posibles adaptaciones de jornada y otras alteraciones de condiciones laborales:

- Cambio de turno.



- Alteración de horario y horario flexible.
- Modificación del régimen de jornada de partida a continuada o viceversa.
- Traslado de centro de trabajo.
- Cambio de funciones.
- Cambio en la forma de prestación del trabajo, incluyendo la prestación de trabajo a distancia (Teletrabajo).
- Cualquier otro cambio de condiciones que estuviera disponible en la empresa o que pudiera implantarse de modo razonable y proporcionado, teniendo en cuenta el carácter temporal y excepcional de las medidas acordadas en materia laboral como consecuencia del Coronavirus, que se limita al período excepcional de duración del Coronavirus.

(iv) Resolución de conflictos:

- En caso de denegación de la solicitud de adaptación de jornada los trabajadores podrán impugnar la decisión empresarial a través del **procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social, por el que se regulan los Derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral reconocidos legal o convencionalmente ante los Juzgados y Tribunales de la Jurisdicción Social.**

⇒ *Nuestros comentarios:*

Este tipo de procedimiento es de tramitación urgente y no se encuentra afectado por la suspensión de las actuaciones judiciales y plazos acordada como consecuencia del Covid-19.

(v) Compatibilidad con adaptaciones de condiciones por necesidades de conciliación familiar, personal y laboral preexistentes:

- Se reconoce el derecho de los trabajadores a:
 - **Renunciar temporalmente a los derechos de adaptación** para favorecer la conciliación de la vida familiar, personal y laboral y/o reducción de jornada por razones de guarda legal o
 - **Modificar los términos de su disfrute** de modo que pueda acomodarse mejor a las circunstancias excepcionales concurrentes.
- Ejercicio del derecho:
 - Condicionado a que **concurran las circunstancias excepcionales** de ejercicio del derecho establecidas por esta medida excepcional.
 - **La solicitud ha de estar acomodada a las necesidades concretas de cuidado que debe dispensar la persona trabajadora, debidamente acreditadas, y a las necesidades de organización de la empresa, y limitarse al período excepcional de**



duración de la crisis sanitaria, presumiéndose que la solicitud está justificada, es razonable y proporcionada salvo prueba en contrario.

⇒ *Nuestros comentarios y recomendaciones:*

- *En caso de que la pretensión de adaptación de las condiciones de trabajo entre en conflicto con las necesidades organizativas o productivas de la Empresa, se deberá valorar la posibilidad de denegar su concesión de manera razonada, es decir aportando al trabajador los motivos por los que no es posible acceder a su pretensión, y ofrecer alguna alternativa que permita conciliar los intereses en conflicto.*
- *En el caso en el que no sea posible ofrecer una alternativa y la petición sea denegada o siendo posible, sea declinada por el trabajador, éste podrá optar por interponer demanda ante los Juzgados de lo Social a través de la modalidad procesal adecuada.*

El juez que haya de dirimir en primera y única instancia la demanda interpuesta por el trabajador sopesará las necesidades de cuidado que precisan las personas a cargo del trabajador y las dificultades alegadas por la Empresa en justificación de su decisión de no acceder a la pretensión del trabajador, así como las alternativas que se hayan podido ofrecer, dictando sentencia favorable a los intereses de la parte que haya acreditado un mayor perjuicio y, en caso de duda, del trabajador o más bien de la persona que precisa el cuidado del trabajador.

- *A pesar de tratarse de un proceso judicial de carácter urgente, en el que el acto de la vista ha de señalarse dentro de los cinco días siguientes al de la admisión de la demanda y la sentencia en el plazo de tres días desde la celebración de la vista, es muy probable que ante la falta de medios y la acumulación de demandas de este tipo los plazos procesales sean excedidos con creces, por lo que permitiría a las Empresas en dificultades retrasar la concesión de la adaptación de condiciones laborales pretendida por uno de sus trabajadores hasta que la situación actual mejore.*
- *Además, de esta manera se podría evitar el efecto “llamada”, es decir que otros trabajadores de la Empresa, alentados por el hecho de que le haya sido concedida a otro compañero, se animen a solicitar la adaptación de sus condiciones de trabajo en masa.*
- *No obstante, conviene sopesar caso por caso pues en el caso de que la demanda del trabajador obtuviera favorable acogida en sede judicial puede comportar la eventual condena de la Empresa al pago de una indemnización de daños y perjuicios ocasionados al trabajador como consecuencia de no haber podido ejercitar este Derecho.*

(vi) Vigencia de la medida: **un mes desde su entrada en vigor, sin perjuicio de su posterior prórroga** (Disposición Final Décima Real Decreto-Ley 8/2020).

7. Derecho de reducción de jornada por circunstancias excepcionales de cuidado relacionadas con el Coronavirus [Artículo 6 del Real Decreto-Ley 8/2020]

(i) **Alcance del derecho:**

Los trabajadores tendrán derecho a una **reducción especial de la jornada de trabajo (y proporcional de salario) en las situaciones previstas en el artículo 37.6 ET** (reducción de jornada por razones de guarda legal o por cuidado directo de familiar) **cuando concurren circunstancias excepcionales relacionadas con el Coronavirus.**



(ii) **Presupuesto para el ejercicio del derecho:**

▪ **Circunstancias excepcionales:**

Se entenderá que concurren dichas **circunstancias excepcionales** cuando:

- Resulte necesaria la **presencia de la persona trabajadora para la atención del cónyuge o pareja de hecho, o familiares por consanguinidad hasta el segundo grado, de la persona trabajadora, que, por razones de edad, enfermedad o discapacidad, necesite de cuidado personal y directo como consecuencia directa del Coronavirus.**
- Existan decisiones adoptadas por las autoridades gubernativas relacionadas con el Coronavirus que impliquen **cierre de centros educativos o de cualquier otra naturaleza que dispensaran cuidado o atención a la persona necesitada de los mismos.**
- 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 justificadas** relacionadas con el Coronavirus.

(iii) **Ejercicio del derecho:**

- El derecho previsto es un **derecho individual de cada uno de los progenitores o cuidadores**, por lo que puede ser ejercitado de manera individual por cada uno de ellos. No obstante, se establece que el ejercicio del derecho debe ser **justificado, razonable y proporcionado en relación con la situación de la empresa, particularmente en caso de que sean varias las personas trabajadoras que acceden al mismo en la misma empresa.**
- El derecho se regirá por lo establecido en los artículos 37.6 y 37.7 ET, salvo por lo que se expone a continuación:
 - **El trabajador debe preavisar a la Empresa con una antelación mínima de veinticuatro horas.**
 - **El porcentaje de reducción de la jornada laboral no está sometido a límite alguno**, por lo que puede llegar incluso al **cien por cien de reducción**. En este último caso, el derecho de la persona trabajadora deberá estar justificado y ser razonable y proporcionado en atención a la situación de la empresa.
 - **En el supuesto establecido en el artículo 37.6 segundo párrafo ET** (reducción de jornada por necesidad de “*cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad, no pueda valerse por sí mismo*”), **no será necesario que el familiar que requiere atención y cuidado no desempeñe actividad retribuida.**

⇒ **Nuestros comentarios:**

Se ha entender que, para acogerse a este derecho, subsiste el requisito de que los menores de edad que precisan cuidado no tengan cumplidos los 12 años y, para el cuidado de una persona con discapacidad, que no desempeñe una actividad retribuida.



(iv) **Compatibilidad con reducciones de jornada por necesidades de conciliación familiar, personal y laboral preexistentes:**

- Se reconoce el derecho de los trabajadores a:
 - **Renunciar temporalmente a los derechos de reducción de jornada** para favorecer la conciliación de la vida familiar, personal y laboral y/o reducción de jornada por razones de guarda legal o
 - **Modificar los términos de su disfrute** de modo que pueda acomodarse mejor a las circunstancias excepcionales concurrentes.
- Ejercicio del derecho:
 - Condicionado a que **concurran las circunstancias excepcionales** de ejercicio del derecho establecidas por esta medida excepcional.
 - **La solicitud ha de estar acomodada a las necesidades concretas de cuidado que debe dispensar la persona trabajadora, debidamente acreditadas, y a las necesidades de organización de la empresa**, presumiéndose que la solicitud está justificada, es razonable y proporcionada salvo prueba en contrario.

(v) **Resolución de conflictos:**

El Real Decreto 8/2020 se remite en lo previsto al artículo 37, apartados 6 y 7, del ET, por lo que los trabajadores podrán impugnar la decisión empresarial ante la jurisdicción social, por el cauce establecido en el artículo 139 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social.

(iv) Vigencia de la medida: **un mes desde su entrada en vigor, sin perjuicio de su posterior prórroga** (Disposición Final Décima Real Decreto-Ley 8/2020).

⇒ *Nuestros comentarios y recomendaciones: Ver comentarios apartado 6.*
