



Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19.

ERTES SUSPENSIONES DE CONTRATOS Y REDUCCIÓN DE JORNADA

En el **Boletín Oficial del Estado**, núm. 73 (18 de marzo de 2020), se publica el **Real Decreto-ley 8/2020**, de 17 de marzo, de medidas urgentes para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19.

El citado Real Decreto-ley establece una amplia serie de medidas en materia económica, social, y laboral.

En esta Circular de urgencia nos centramos en las medidas de índole estrictamente **laboral dirigidas a prestar apoyos a empresas y trabajadores.**

Así, con el objetivo de minorar el impacto negativo sobre el empleo y la actividad económica, buscando priorizar el mantenimiento del empleo sobre la extinción de los contratos, se dispone:

I.- TRABAJO A DISTANCIA: CARÁCTER PREFERENTE. (Art. 5).

Con el objetivo de objetivos prioritarios de garantizar que la actividad empresarial y las relaciones de trabajo se reanuden con normalidad tras la situación de excepcionalidad sanitaria, las empresas:

- a) Deberán adoptar medidas organizativas **-si ello es técnica y razonablemente posible y si el esfuerzo de adaptación necesario resulta proporcionado-** medidas alternativas de mantenimiento de la actividad, preferentemente, **mediante el trabajo a distancia para sus trabajadores.**
- b) Estas medidas alternativas que resulten posibles, particularmente el trabajo a distancia, serán prioritarias frente a la cesación temporal o reducción de la actividad.
- c) Para facilitar el trabajo a distancia, en aquellos casos y puestos de trabajo en que ello sea razonable y organizativa y técnicamente posible, **se entenderá cumplida la obligación de efectuar la evaluación de riesgos laborales**, en los términos previstos en el artículo 16 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos

Laborales, con carácter excepcional, a través de una autoevaluación realizada voluntariamente por la propia persona trabajadora.

II.- MEDIDAS DE FLEXIBILIZACIÓN DE LOS MECANISMOS DE AJUSTE TEMPORAL DE ACTIVIDAD PARA EVITAR DESPIDOS. ERTES-Regulaciones de Empleo.

II.A). Medidas excepcionales en relación con los procedimientos de SUSPENSIÓN DE CONTRATOS Y REDUCCIONES DE JORNADA POR CAUSA DE FUERZA MAYOR (Artículo 22).

1. Las **SUSPENSIÓN DE CONTRATO Y REDUCCIONES DE JORNADA** que tengan su causa directa en pérdidas de actividad 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 al contagio de la plantilla o la adopción de medidas de aislamiento preventivo decretados por la autoridad sanitaria, que queden debidamente acreditados, **tendrán la consideración de provenientes de una situación de fuerza mayor.**

2. Duración y extensión personal de las medidas

La duración de las medidas de suspensión o reducción de jornada se limitará a la concurrencia de la fuerza mayor de la que trae su causa.

Asimismo, la extensión personal de la medida o las personas trabajadoras afectadas por la misma se limitará a aquellas cuyos contratos de trabajo estén directamente vinculados con la pérdida de actividad causada por la fuerza mayor.

La concreción en duración y ámbito subjetivo que exige la causa de fuerza mayor temporal no impide la comunicación por la empresa de medidas de suspensión derivadas de causas económicas y productivas respecto del resto de la plantilla o para un periodo temporal ulterior.

*****Muy importante:**

A estos efectos, ¿qué se entiende jurídicamente, por “Fuerza Mayor Temporal”?

- La fuerza mayor se singulariza porque consiste en un **acaecimiento externo al círculo de la empresa, independiente de la voluntad de esta respecto de las consecuencias que acarrea en orden a la prestación de trabajo**, existiendo una **desconexión entre el evento dañoso y el área de actuación de la propia mercantil.**
- La fuerza mayor trae consigo la imposibilidad de que pueda prestarse el contenido del contrato de trabajo, ya sea de manera directa o bien de manera indirecta **al afectar el suceso catastrófico o imprevisible de tal manera a la actividad empresarial que impida mantener las prestaciones básicas que constituyen su objeto social/mercantil.**
- En general, por lo tanto, deben entenderse integradas en el concepto de fuerza mayor temporal las situaciones de pérdida de actividad debidas a las siguientes circunstancias:
 - a) Las derivadas de las distintas medidas gubernativas o sanitarias de contención adoptadas como consecuencia del Covid-19, incluida la declaración del estado

de alarma por el Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, que impliquen o puedan implicar, entre otras, 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.

A estos efectos todas las actividades incluidas en el anexo del real decreto antes citado se consideran afectadas por fuerza mayor temporal.

b) Las debidas a situaciones urgentes y extraordinarias provocadas por el contagio de la plantilla o la adopción de medidas de aislamiento preventivo, que queden debidamente acreditadas.

c) Falta de suministros que impidan gravemente continuar con el desarrollo ordinario de la actividad o impongan la suspensión de ciertas actividades laborales, siempre que traiga su causa en las medidas excepcionales decretadas por la autoridad gubernativa o recomendadas por las autoridades sanitarias, en ambos casos en relación al Covid-19.

3. PROCEDIMIENTO. Cuando se decida por la empresa la suspensión de contratos o la reducción temporal de la jornada de trabajo con base en la "Fuerza Mayor", se aplicarán las siguientes especialidades, respecto del procedimiento recogido en la normativa reguladora de estos expedientes:

3.1.) El procedimiento se iniciará mediante **solicitud de la empresa, acompañado de:**

3.1.2) **Informe** (de la empresa) relativo a la **vinculación de la pérdida de actividad como consecuencia del COVID-19, así como**, en su caso, de la correspondiente **documentación acreditativa.**

3.1.3) **La empresa deberá comunicar su solicitud a las personas trabajadoras y trasladar el Informe anterior y la documentación acreditativa, en caso de existir**, a la representación de estas (Delegados de Personal y Comités de Empresa).

3.2.) **La existencia de fuerza mayor**, como causa motivadora de suspensión de los contratos o de la reducción de jornada prevista en este artículo, **deberá ser constatada por la autoridad laboral**, cualquiera que sea el número de personas trabajadoras afectadas.

3.3.) **La Resolución de la autoridad laboral se dictará en el plazo de cinco días desde la solicitud**, previo informe, en su caso, de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social **y deberá limitarse a constatar la existencia, cuando proceda, de la fuerza mayor alegada por la empresa correspondiendo a ésta (la empresa) 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.**

3.4.) 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 cinco días.

4. COOPERATIVAS DE TRABAJO ASOCIADO Y SOCIEDADES LABORALES.

Para la tramitación de los expedientes de suspensión de contratos y reducción de jornada (por causa de Fuerza Mayor) que afecten a los socios trabajadores de cooperativas de trabajo asociado y sociedades laborales incluidos en el Régimen General de la Seguridad

Social o en algunos de los regímenes especiales que protejan la contingencia de desempleo, será de aplicación el procedimiento específico previsto en el Real Decreto 42/1996, de 19 de enero, por el que se amplía la protección por desempleo a los socios trabajadores de cooperativas de trabajo asociado en situación de cese temporal o reducción temporal de jornada, salvo en lo relativo al plazo para la emisión de resolución por parte de la Autoridad Laboral y al informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, que se registrarán por lo previsto en los apartados c) y d) del apartado anterior.

II.B). COTIZACIONES A LA SS EN CASO DE EXPEDIENTES (ERTES) POR CAUSA DE FUEZA MAYOR.

COTIZACIONES A LA SEGURIDAD SOCIAL.

1. La Tesorería General de la Seguridad Social exonerará a la empresa del abono de la aportación empresarial así como del relativo a las cuotas por conceptos de recaudación conjunta, mientras dure el período de suspensión de contratos o reducción de jornada autorizado en base a dicha causa:

- a) Exención del 100%: cuando la empresa, a 29 de febrero de 2020, tuviera menos de 50 trabajadores en situación de alta en la Seguridad Social.
- b) Exención del 75% de la aportación empresarial (cuota empresarial): cuando la empresa, a 29 de febrero de 2020, tuviera 50 trabajadores o más en situación de alta en la Seguridad Social.

2. Esta exoneración no tendrá efectos para la persona trabajadora, manteniéndose la consideración de dicho período como efectivamente cotizado a todos los efectos

3. 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. A efectos del control de la exoneración de cuotas será suficiente la verificación de que el Servicio Público de Empleo Estatal proceda al reconocimiento de la correspondiente prestación por desempleo por el período de que se trate.

4. La Tesorería General de la Seguridad Social establecerá los sistemas de comunicación necesarios para el control de la información trasladada por la solicitud empresarial, en particular a través de la información de la que dispone el Servicio Público de Empleo Estatal, en relación a los periodos de disfrute de las prestaciones por desempleo.

III. Medidas excepcionales en relación con los procedimientos de SUSPENSIÓN DE CONTRATOS Y REDUCCIONES DE JORNADA POR CAUSAS ECONÓMICAS, TÉCNICAS, ORGANIZATIVAS Y DE PRODUCCIÓN. (Artículo 23).

III.A.) PROCEDIMIENTO. En los supuestos que se decida por la empresa la suspensión de contrato o reducción de la jornada por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción relacionadas con el COVID-19:

1. Comunicación previa de la intención de iniciar el procedimiento

La empresa comunicará a los representantes legales de los trabajadores de los centros de trabajo afectados, o a la totalidad de los trabajadores (en el caso de los centros de trabajo

sin representación unitaria), **su intención de iniciar el procedimiento, a los efectos de que pueda constituir una comisión negociadora única.**

Composición Comisión Negociadora: (máximo de 13 miembros):

- Si el procedimiento afecta a un **único centro de trabajo**:
 - Los Delegados de Personal o Comité de Empresa
 - Si no existen estos órganos de representación, la Comisión **estará integrada por tres trabajadores elegidos por la propia plantilla.** Si la plantilla no llega a este número de tres trabajadores, la comisión será integrada por los existentes.

- Si el procedimiento afecta a **varios centros de trabajo**:
 - Si todos los centros de trabajo cuenta con RLT, la Comisión estará conformada por éstos.
 - Si unos centros de trabajo cuenta con RLT y otros no : la Comisión estará integrada por los trabajadores de los centros que cuenten con aquella representación.
 - Si ninguno de los Centros de Trabajo cuenta con RLT, la Comisión estará integrada por los trabajadores que sean elegidos por la plantilla del centro, y si no se efectúan tal designación la representación se asignará a los RLT del resto de Centros de Trabajo afectados.
 - El número máximo de componentes de la Comisión Negociadora por parte de los trabajadores será de 13 miembros.

Plazo de Conformación/Constitución de la Comisión Negociadora de trabajadores: En cualquiera de los supuestos anteriores, la comisión representativa deberá estar **constituida** en el improrrogable **plazo de 5 días** desde la comunicación de la empresa de su decisión de iniciar al procedimiento.

2. Inicio del procedimiento. Documentación

2.1. El expediente se inicia con la **comunicación de la Apertura del Periodo de Consultas a los representantes legales de los trabajadores o plantilla, y simultáneamente la empresa comunica a la Autoridad Laboral el inicio del procedimiento por vía telemática, adjuntando la pertinente Comunicación de Suspensión de contratos y/o reducción de jornada temporal.**

2.2. **La comunicación de la apertura del período de consultas contendrá los siguientes extremos:**

- a) La especificación de las causas que motivan la suspensión de contratos o la reducción de jornada.
- b) Número y clasificación profesional de los trabajadores afectados por las medidas de suspensión de contratos o reducción de jornada. Cuando el procedimiento afecte a más de un centro de trabajo, esta información deberá estar desglosada por centro de trabajo y, en su caso, provincia y comunidad autónoma.
- c) Número y clasificación profesional de los trabajadores empleados habitualmente en el último año. Cuando el procedimiento de suspensión de contratos o reducción de jornada afecte a más de un centro de trabajo, esta información deberá estar desglosada por centro de trabajo y, en su caso, provincia y comunidad autónoma.
- d) Concreción y detalle de las medidas de suspensión de contratos o

reducción de jornada.

e) Criterios tenidos en cuenta para la designación de los trabajadores afectados por las medidas de suspensión de contratos o reducción de jornada.

f) Copia de la comunicación dirigida a los trabajadores o a sus representantes por la dirección de la empresa de su intención de iniciar el procedimiento de suspensión de contratos o reducción de jornada.

g) Representantes de los trabajadores que integrarán la comisión negociadora o, en su caso, indicación de la falta de constitución de ésta en los plazos legales.

La referida comunicación deberá ir acompañada de una **Memoria/Informe explicativa** de las causas de la suspensión de contratos o reducción de jornada y restantes aspectos relacionados en este apartado.

2.3. Simultáneamente a la entrega de la comunicación a los representantes legales de los trabajadores, el empresario solicitará por escrito de estos la emisión de informe respecto a las medidas propuestas por la empresa.

3. Comunicación al Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE)

La Autoridad Laboral trasladará la comunicación del inicio del procedimiento al Servicio Público de Empleo (SEPE).

4. Informe de la Inspección de Trabajo

La Autoridad Laboral podrá solicitar **POTESTATIVAMENTE INFORME A LA INSPECCIÓN DE TRABAJO** sobre la concurrencia o no de las causas alegadas por la empresa y el respecto a las formalidades del procedimiento.

Si tal informe es solicitado, éste deberá ser emitido por la ITSS en el plazo de 7 DIAS.

6. Periodo de consultas con la Comisión Negociadora de las personas trabajadoras

a) **Interlocutores en el periodo de consultas:** La descrita en el apartado 1 anterior.

b) **Objeto y requisitos del periodo de consultas:** El objeto del periodo de consultas es llegar a un acuerdo, mediante una negociación de buena fe, a tal efecto **los representantes de los trabajadores deberán disponer desde el inicio del periodo de consultas de toda la documentación preceptiva.**

Se levantará acta de cada una de las reuniones.

La duración del periodo de consultas no será superior a 7 DIAS días naturales.

c) **Finalización del periodo de consultas y comunicación empresarial:** Una vez finalizado el periodo de consultas, y **en el plazo máximo de 15 días desde la última reunión (plazo de caducidad), la empresa comunicará su decisión final a la representación de los trabajadores**

ya la Autoridad Laboral mediante el trámite Comunicación de decisión empresarial.

Para que se pueda considerar que el período de consultas ha finalizado con acuerdo se requiere la conformidad de la mayoría de los representantes legales de los trabajadores, o miembros de la comisión negociadora, y además, que estos representen a la mayoría de los trabajadores del centro o centros de trabajo afectados.

7. Comunicación al SEPE

La Autoridad Laboral debe enviar la comunicación empresarial al SEPE.

9. Notificación individualizada a los trabajadores afectados y efectividad de las medidas

Una vez realizada la comunicación a la Autoridad Laboral el empresario puede notificar individualmente a los trabajadores las medidas de suspensión de contratos o de reducción de jornada.

En el caso de decisión empresarial sobre medidas temporales, la empresa notificará individualmente a cada trabajador los días concretos afectados por las medidas y en su caso el horario afectado por la reducción de jornada; igualmente comunicará al SEPE, con carácter previo a la efectividad de las medidas, los días concretos en que cada uno de los trabajadores resultará afectado, y el horario de trabajo afectado durante toda la vigencia en el caso de reducción de jornada.

Si, posteriormente, hubiera variaciones en los datos inicialmente comunicados, la empresa deberá comunicarlo con carácter previo a que se produzcan

IV.- PRESTACIONES POR DESEMPLEO A LAS PERSONAS TRABAJADORAS AFECTADAS POR LOS EXPEDIENTES DE SUSPENSION DE CONTRATOS/REDUCCIÓN DE JORNADA. (Artículo 25).

1. Reconocimiento del derecho a la prestación contributiva por desempleo a las personas trabajadoras afectadas, aunque carezcan del período de ocupación cotizada mínimo necesario para ello.

No se computará el tiempo en que se perciba la prestación por desempleo de nivel contributivo que traiga su causa inmediata de las citadas circunstancias extraordinarias, a los efectos de consumir los períodos máximos de percepción establecidos.

2. Serán de aplicación estas medidas a aquellas otras personas que tengan la condición de socias trabajadoras de sociedades laborales y de cooperativas de trabajo asociado que tengan previsto cotizar por la contingencia de desempleo.

En todos los casos se requerirá que el inicio de la relación laboral o societaria hubiera sido anterior al 18 de marzo de 2020.

3. Estas medida serán también aplicables a las personas trabajadoras afectadas tanto si en el momento de la adopción de la decisión empresarial tuvieran suspendido un derecho anterior a prestación o subsidio por desempleo como si careciesen del período mínimo de

ocupación cotizada para causar derecho a prestación contributiva, o no hubiesen percibido prestación por desempleo precedente.

En todo caso, se reconocerá un nuevo derecho a la prestación contributiva por desempleo, con las siguientes especialidades respecto a la cuantía y duración:

a) 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.

b) 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.

4. Las prestaciones por desempleo percibidas por los trabajadores fijos discontinuos y por aquellos que realizan trabajos fijos y periódicos que se repiten en fechas ciertas, 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 determinar el periodo que, de no haber concurrido esta circunstancia, hubiera sido de actividad laboral, se estará al efectivamente trabajado por el trabajador durante el año natural anterior en base al mismo contrato de trabajo. En caso de ser el primer año, se estará a los periodos de actividad de otros trabajadores comparables en la empresa. Esta medida se aplicará al mismo derecho consumido, y se reconocerá de oficio por la Entidad Gestora cuando el interesado solicite su reanudación.

5. Trámites. Limitación temporal de los efectos de la presentación extemporánea de solicitudes de prestaciones por desempleo. (Artículo 26).

Durante el período de vigencia de las medidas extraordinarias en materia de salud pública adoptadas por las autoridades para combatir los efectos de la extensión del COVID-19, que conlleven la limitación de la movilidad de los ciudadanos o que atañan al funcionamiento de los servicios públicos cuya actuación afecte a la gestión de la protección por desempleo, el Servicio Público de Empleo Estatal y, en su caso, el Instituto Social de la Marina, **la presentación de las solicitudes de alta inicial o reanudación de la prestación y el subsidio por desempleo realizada fuera de los plazos establecidos legalmente no implicará que se reduzca la duración del derecho a la prestación correspondiente.**

V. DERECHO DE ADAPTACION DEL HORARIO Y REDUCCION DE JORNADA. (Artículo 6).

1. Personas trabajadoras por cuenta ajena que 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, **tendrán derecho a acceder a la adaptación de su jornada y/o a la reducción de la misma**, cuando concurren circunstancias excepcionales relacionadas con las actuaciones necesarias para evitar la transmisión comunitaria del COVID-19.

Se entenderá que concurren dichas circunstancias excepcionales:

- a) cuando sea necesaria la presencia de la persona trabajadora para la atención de alguna de las personas mencionadas que, por razones de edad, enfermedad o discapacidad, necesite de cuidado personal y directo como consecuencia directa del COVID-19.
- b) cuando existan decisiones adoptadas por las Autoridades gubernativas relacionadas con el COVID-19 que impliquen cierre de centros educativos o de cualquier otra naturaleza que dispensaran cuidado o atención a la persona necesitada de los mismos.
- c) cuando concurren circunstancias excepcionales que requieran la presencia de la persona trabajadora, 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 justificadas relacionadas con el COVID-19.

Este derecho previsto en este artículo es un derecho individual de cada uno de los progenitores o cuidadores, que **debe tener como presupuesto el reparto corresponsable de las obligaciones de cuidado y la evitación de la perpetuación de roles, debiendo 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.**

Los conflictos que pudieran generarse por la aplicación del presente artículo serán resueltos por la jurisdicción social a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social. El ejercicio de los derechos previstos en el presente artículo se considera ejercicio de derechos de conciliación a todos los efectos.

2. El derecho a la adaptación de la jornada por deberes de cuidado por circunstancias excepcionales relacionadas con el COVID-19 es una **prerrogativa cuya concreción inicial corresponde a la persona trabajadora, tanto en su alcance como en su contenido, siempre y cuando esté justificada, sea 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. Empresa y persona trabajadora deberán hacer lo posible por llegar a un acuerdo.**

El derecho a la adaptación de la jornada podrá referirse a 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 a las personas antes mencionadas.

Puede consistir en 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 o que pudiera implantarse de modo razonable y proporcionado, teniendo en cuenta el carácter temporal y excepcional de las medidas contempladas en la presente norma,, que se limita al período excepcional de duración del COVID-19.

3. Las personas trabajadoras tendrán derecho a **una reducción especial de la jornada**

de trabajo en las situaciones previstas en el artículo 37.6, del Estatuto de los Trabajadores, cuando concurren las circunstancias excepcionales previstas en el apartado primero anterior, **con la reducción proporcional de su salario**.

- La reducción de jornada especial deberá ser comunicada a la empresa con 24 horas de antelación, y podrá alcanzar el cien por cien de la jornada si resultara necesario, sin que ello implique cambio de naturaleza a efectos de aplicación de los derechos y garantías establecidos en el ordenamiento para la situación prevista en el artículo 37.6 del Estatuto de los Trabajadores.
- En caso de reducciones de jornada que lleguen al 100 % 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 no será necesario que el familiar que requiere atención y cuidado no desempeñe actividad retribuida.

4. En el caso de que la persona trabajadora se encontrara disfrutando ya de una adaptación de su jornada por conciliación, o de reducción de jornada por cuidado de hijos o familiares, o de alguno de los derechos de conciliación previstos en el ordenamiento laboral, incluidos los establecidos en el propio artículo 37, podrá renunciar temporalmente a él o tendrá derecho a que se modifiquen los términos de su disfrute siempre que concurren las circunstancias excepcionales previstas en el apartado primero anterior, debiendo la solicitud limitarse al periodo excepcional de duración de la crisis sanitaria y acomodarse a las necesidades concretas de cuidado que debe dispensar la persona trabajadora, debidamente acreditadas, así como a las necesidades de organización de la empresa, presumiéndose que la solicitud está justificada, es razonable y proporcionada salvo prueba en contrario

Barcelona, 18 de marzo de 2020.

*Consultoría y Estudio Legal. Bufete Abogados, S.L.P.
José Manuel Moya
Abogado*