

REAL DECRETO-LEY 15/2020, DE 21 DE ABRIL, DE MEDIDAS URGENTES COMPLEMENTARIAS PARA APOYAR LA ECONOMÍA Y EL EMPLEO.
ENTRADA EN VIGOR: 23/04/2020

CAPÍTULO IV: Medidas para facilitar el ajuste de la economía y proteger el empleo

MEDIDA	CARACTERÍSTICAS
<p>Artículo 13. Medida extraordinaria para flexibilizar de forma temporal el uso del Fondo de Promoción y Educación de las Cooperativas con la finalidad de paliar los efectos del COVID-19.</p>	<p>1. Durante la vigencia del estado de alarma declarado por el Real Decreto 463/2020, y sus posibles prórrogas y hasta el 31 de diciembre de 2020, el Fondo de Educación y Promoción Cooperativo de las cooperativas regulado en el artículo 56 de la Ley 27/1999, de Cooperativas, podrá ser destinado, total o parcialmente, a las siguientes finalidades:</p> <p>a) Como recurso financiero, para dotar de liquidez a la cooperativa en caso de necesitarlo para su funcionamiento.</p> <p>A estos efectos, el Fondo de Educación y Promoción Cooperativo destinado a esta finalidad, deberá ser restituido por la cooperativa con, al menos, el 30 % de los resultados de libre disposición que se generen cada año, hasta que alcance el importe que dicho Fondo tenía en el momento de adopción de la decisión de su aplicación excepcional y en un plazo máximo de 10 años.</p> <p>b) A cualquier actividad que redunde en ayudar a frenar la crisis sanitaria del COVID-19 o a paliar sus efectos, bien mediante acciones propias o bien mediante donaciones a otras entidades, públicas o privadas.</p> <p>2. Durante la vigencia del estado de alarma declarado por el Real Decreto 463/2020, o de cualquiera de sus prórrogas, el Consejo Rector asumirá la competencia para aprobar la aplicación del Fondo de Educación o Promoción en los términos del apartado 1, cuando por falta de medios adecuados o suficientes la Asamblea General de las sociedades cooperativas no pueda ser convocada para su celebración a través de medios virtuales.</p> <p>La asunción excepcional por parte del Consejo Rector de esta competencia se extenderá hasta el 31 de diciembre de 2020 cuando la protección de la salud de las socias y socios de la cooperativa continúe exigiendo la celebración virtual de la Asamblea General de la sociedad cooperativa y esta no sea posible por falta de medios adecuados o suficientes.</p> <p>3. A estos exclusivos efectos, no será de aplicación los artículos 13.3 y 19.4 de la Ley 20/1990, sobre Régimen Fiscal de las Cooperativas. Por tanto, el Fondo de Formación y Promoción Cooperativo que haya sido aplicado conforme a la letra a) del apartado 1 del presente artículo, no tendrá la consideración de ingreso para la cooperativa.</p>

<p>Artículo 14. Medida extraordinaria para prorrogar el plazo previsto en el artículo 1.2.b) de la Ley 44/2015, de 14 de octubre, de Sociedades Laborales y Participadas.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Con carácter extraordinario, se procede a prorrogar por 12 meses más, el plazo de 36 meses contemplado en el artículo 1.2 b) de la Ley 44/2015, de 14 de octubre, de Sociedades Laborales y Participadas para alcanzar el límite previsto en dicha letra. 2. Esta prórroga extraordinaria será aplicable, exclusivamente, a las sociedades laborales constituidas durante el año 2017.
<p>Artículo 15. Prórroga de la vigencia de lo establecido en los artículos 5 y 6 de del Real Decreto Ley 8/2020, de 17 de marzo y modificación de su artículo 6.</p>	<p>NOTA: Artículo 5 RDLEY 8/2020. Carácter preferente del trabajo a distancia.</p> <p>Las medidas excepcionales de naturaleza laboral que se establecen en la presente norma tienen como objetivos prioritarios garantizar que la actividad empresarial y las relaciones de trabajo se reanuden con normalidad tras la situación de excepcionalidad sanitaria.</p> <p>En particular, se establecerán sistemas de organización que permitan mantener la actividad por mecanismos alternativos, particularmente por medio del trabajo a distancia, debiendo la empresa adoptar las medidas oportunas si ello es técnica y razonablemente posible y si el esfuerzo de adaptación necesario resulta proporcionado. Estas medidas alternativas, particularmente el trabajo a distancia, deberán ser prioritarias frente a la cesación temporal o reducción de la actividad.</p> <p>Con el objetivo de facilitar el ejercicio de la modalidad de trabajo a distancia en aquellos sectores, empresas o puestos de trabajo en las que no estuviera prevista hasta el momento, se entenderá cumplida la obligación de efectuar la evaluación de riesgos, en los términos previstos en el artículo 16 de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, con carácter excepcional, a través de una autoevaluación realizada voluntariamente por la propia persona trabajadora.</p> <p>Téngase en cuenta que se prorroga lo establecido en este artículo, que se mantendrá vigente durante los dos meses posteriores al cumplimiento de la vigencia prevista en el párrafo primero de la disposición final décima del Real Decreto-ley 8/2020, y en atención a las circunstancias, cabrán prórrogas adicionales por parte del Gobierno, según establece el art. 15 del Real Decreto-ley 15/2020.</p> <p>Párrafo primero de la disposición final décima del Real Decreto-ley 8/2020:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Con carácter general, las medidas previstas en el real decreto-ley 8/2020 mantendrán su vigencia hasta un mes después del fin de la vigencia de la declaración del estado de alarma. No obstante, lo anterior, aquellas medidas previstas en este real decreto-ley que tienen un plazo determinado de duración se sujetarán al mismo.

	<p>Sin perjuicio de lo anterior la vigencia de las medidas previstas en este real decreto-ley, previa evaluación de la situación, se podrá prorrogar por el Gobierno mediante real decreto-ley.</p>
	<p>NOTA: Artículo 6 Plan MECUIDA RDLEY 8/2020. La medida estaba en el RDley 8/2020, ahora con cambio en la denominación del artículo según el RDley 15/2020 por <i>Plan MECUIDA</i></p> <p>1. Las 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 en los términos previstos en el presente artículo, cuando concurren circunstancias excepcionales relacionadas con las actuaciones necesarias para evitar la transmisión comunitaria del COVID-19.</p> <p>Se entenderá que concurren dichas circunstancias excepcionales cuando sea necesaria la presencia de la persona trabajadora para la atención de alguna de las personas indicadas en el apartado anterior que, por razones de edad, enfermedad o discapacidad, necesite de cuidado personal y directo como consecuencia directa del COVID-19. Asimismo, se considerará que concurren circunstancias excepcionales 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. También se considerará que concurren circunstancias excepcionales que requieren 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.</p> <p>El 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.</p> <p>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.</p> <p>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</p>

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 objeto del presente artículo. **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 de este artículo, **con la reducción proporcional de su salario. Salvo por las peculiaridades que se exponen a continuación, esta reducción especial se regirá por lo establecido en los artículos 37.6 y 37.7 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.

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 de este artículo, debiendo la **solicitud limitarse al período 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.**

Téngase en cuenta que se prorroga lo establecido en este artículo, que se mantendrá vigente durante los dos meses posteriores al cumplimiento de la vigencia prevista en el párrafo primero de la disposición final décima del Real Decreto-ley 8/2020, y en atención a las circunstancias, cabrán prórrogas adicionales por parte del Gobierno, según establece el art. 15 del Real Decreto-ley 15/2020, de 21 de abril.

Párrafo primero de la disposición final décima del Real Decreto-ley 8/2020:

1. Con carácter general, las medidas previstas en el real decreto-ley 8/2020 mantendrán su vigencia hasta un mes después del fin de la vigencia de la declaración del estado de alarma. No obstante, lo anterior, aquellas medidas previstas en este real decreto-ley que tienen un plazo determinado de duración se sujetarán al mismo.

Sin perjuicio de lo anterior la vigencia de las medidas previstas en este real decreto-ley, previa evaluación de la situación, se podrá prorrogar por el Gobierno mediante real decreto-ley.