

RESUMEN MEDIDAS EXTRAORDINARIAS DEL ESTADO EN MATERIA LABORAL ANTE EL COVID-19

REAL DECRETO-LEY 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19

Las medidas de carácter laboral, **aprobadas por el Gobierno nacional a través del Real Decreto-ley 8/2020**, inciden fundamentalmente en dos aspectos esenciales: ayudar a las empresas a mantener el empleo con medidas alternativas a la extinción de los contratos de trabajo y dar la cobertura prestacional por desempleo para aquellos trabajadores que se encuentren en suspensión temporal de su contrato de trabajo o en reducción de jornada.

1. ERTE – Expediente de regulación de empleo por FUERZA MAYOR

Artículo 22. Medidas de flexibilización de los mecanismos de ajuste temporal de actividad para evitar despidos (suspensión de contratos y reducción de jornada).

Se consideran provenientes de una situación de fuerza mayor las suspensiones de contrato y reducciones de jornada:

- **Por pérdida de actividad** derivada directamente de las distintas medidas gubernativas adoptadas como consecuencia del covid-19, incluida la declaración del estado de alarma, que impliquen:
 - Cancelación o suspensión de actividades.
 - Cierre temporal de locales de afluencia pública.
 - Restricciones en el transporte público y movilidad de las personas o las mercancías.
 - Falta de suministros que impidan gravemente continuar con el desarrollo ordinario de la actividad.

- **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.

La novedad introducida **para los expedientes iniciados a partir de la publicación de este Real Decreto** es que **se comunicará la solicitud a las personas trabajadoras** y se dará traslado del informe y la documentación acreditativa a la representación de los trabajadores. Los expedientes solicitados antes del 18 de marzo de 2020, no les resulta de aplicación lo indicado en el apartado anterior.

Requisito: que la empresa se comprometa a mantener el empleo 6 meses: Las medidas extraordinarias en el ámbito laboral previstas en el presente real decreto-ley 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.

Procedimiento de solicitud:

1. Solicitud + informe vinculándolo al Covid19 + documentación acreditativa. Información a la plantilla.
2. La autoridad laboral es la que constata la existencia de fuerza mayor, resolviendo en 5 días. Informe de Inspección de Trabajo es potestativo y debe emitirse en 5 días.
3. Pago de la nómina de marzo: si no da tiempo a hacerla, y por ejemplo se pide reducción de jornada, una solución podría ser ingresar el importe proporcional correspondiente como anticipo de dicha nómina.
4. La aplicación de las medidas surtirán efecto desde la fecha del hecho causante de la fuerza mayor, es decir, día de entrada en vigor del estado de alarma (14 marzo)

Exoneración de pago de cotizaciones sociales durante el ERTE: no hay que pagar las cuotas de la Seguridad Social cuando la empresa, a 29 de febrero de 2020, tuviera menos de 50 trabajadores en situación de alta en la Seguridad Social. Si la empresa tuviera 50 trabajadores o más, en situación de alta en la Seguridad Social, la exoneración de la obligación de cotizar alcanzará al 75% de la aportación empresarial. Esto no afecta al trabajador, que se considera cotizado a todos los efectos.

Esta exoneración solo se refiere a los trabajadores afectados por la suspensión o reducción de jornada, no a los demás. La empresa que quiera beneficiarse de esta exoneración deberá presentar una solicitud, que incluirá la identificación de los trabajadores afectados, así como el período de la suspensión o reducción de jornada.

Derecho al paro: los trabajadores tendrán derecho, aunque no hayan cotizado el mínimo necesario. Esta prestación no consumirá la prestación de desempleo ordinaria. Pero el contrato debe ser anterior a la publicación del RD-L.

2. ERTE – Expediente de regulación de empleo por CAUSA ECONÓMICA, PRODUCTIVA, ORGANIZATIVA Y TÉCNICA

Artículo 23. En los supuestos en los que la empresa decida la suspensión de contrato o reducción temporal de jornada por causas productivas, técnicas y organizativas, **se aplicarán las siguientes especialidades** respecto del procedimiento recogido en la normativa de los ERTE:

- El plazo para constituir la comisión representativa de los trabajadores se reduce a 5 días (actualmente es de 7 días, y 15 para el caso en que la empresa no cuente con representación legal o sindical de los trabajadores).
- El plazo máximo del período de consultas se establece en 7 días (actualmente es de 15 días.).
- El informe de la Inspección de Trabajo es potestativo para la autoridad laboral, y en caso de solicitarlo deberá evacuarse en plazo de 7 días, (actualmente es preceptivo y se emite en un plazo máximo de 15 días.).

3. PROTECCIÓN POR DESEMPLEO

Se reconoce el derecho a la prestación por desempleo (sin exigirse periodo de cotización mínimo) a todos los trabajadores que se encuentren en **situación de suspensión o reducción de jornada por causa de fuerza mayor o por causa productiva, organizativa y técnica** como consecuencia de las circunstancias extraordinarias derivadas del covid-19.

En caso de tener suspendida una prestación anterior, se reconocerá un nuevo derecho de prestación, cuya base reguladora podrá ser el promedio de las bases de cotización inmediatamente anterior a la situación de desempleo en el tiempo trabajado hasta la suspensión por las causas señaladas.

4. MEDIDAS EXTRAORDINARIAS EN MATERIA DE COTIZACIÓN

- **En los casos de fuerza mayor** regulados en el real decreto-ley, otra de las novedades incorporadas, es la **exoneración a las empresas del pago del 75% de la aportación empresarial a la Seguridad Social mientras dure** el período de suspensión de contratos o reducción de jornada autorizado en base a dicha causa.
- En las **empresas de menos de 50 trabajadores** dicha **exoneración será del 100 %** de la cuota empresarial y la correspondiente a la recaudación.
- El número de trabajadores se computará a fecha de 29 de febrero de 2020.

De acuerdo con la Disposición Adicional Sexta del Real Decreto Ley, estas medidas extraordinarias están sujetas al compromiso de la empresa a mantener el empleo durante seis meses.

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

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.

Las medidas extraordinarias en materia de cotizaciones y protección por desempleo serán de aplicación a los afectados por los procedimientos de suspensión de contratos y reducción de jornada comunicados, autorizados o iniciados con anterioridad a la entrada en vigor de este real decreto-ley, siempre que deriven directamente del COVID-19.

5. MEDIDAS PARA LOS TRABAJADORES EN ACTIVO

- **Facilitación del teletrabajo**

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.

- **Adaptación de la jornada laboral por conciliación familiar**

Los trabajadores por cuenta ajena que acrediten deberes de cuidado respecto del cónyuge o pareja de hecho o familiares por consanguinidad hasta el segundo grado tendrán derecho a gestionar su jornada laboral: adaptar 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.

Consideraciones:

- Es un derecho individual de cada uno de los progenitores.
- Corresponde a la persona trabajadora su concreción inicial, tanto en su alcance y contenido, siempre que esté justificada, sea razonable y proporcionada, teniendo en cuenta las necesidades de la persona trabajadora y las de organización de la empresa, correspondiendo a la empresa acreditar su prioridad.
- La adaptación de jornada puede referirse a la distribución del tiempo de trabajo, cambio de turno, alteración del horario, horario flexible, jornada partida o continuada, cambio de centro de trabajo, cambio de funciones, cambio en la forma de prestación del trabajo o cualquier otro cambio factible para la circunstancia personal.
- **Derecho a reducción especial de jornada**, se comunicará a la empresa con 24 horas de antelación y no tendrá límite en porcentaje mínimo ni máximo de la jornada, pudiendo llegar al 100% de reducción.

- **Conlleva reducción proporcional de su salario.** Puede llegar al 100% del tiempo y por tanto de salario (si es proporcionado)

6. AUTÓNOMOS

Se crea una **prestación extraordinaria** para aquellos autónomos que **hayan visto especialmente afectada su actividad** por las medidas adoptadas por el COVID-19 con motivo del RD 346/2020 por el que se declara el estado de alarma.

La prestación consistirá en el 70% de la base reguladora. Si no se tuviera carencia, para el cálculo de la prestación a percibir, se tendrá en cuenta la base de cotización mínima (944,35€).

Para solicitar esta prestación **se deben dar cualquiera de las dos circunstancias siguientes:**

- **Suspensión de la actividad**
- **Reducción de la facturación**, en el mes anterior al que se solicita la prestación, **de al menos un 75%** (en relación con el promedio de facturación del semestre anterior).

Condiciones:

- Estar afiliado y en alta en la Seguridad Social a la fecha de la declaración del estado de alarma.
- No es preciso tener la cobertura por cese de actividad de trabajador autónomo.
- No es preciso que el trabajador autónomo se dé de baja de su actividad (Modelo 036 o 037).
- Encontrarse al corriente en sus obligaciones con la Seguridad Social.
- Si se tienen trabajadores a cargo, debe realizar un ERTE y, además, solicitar el cese de actividad.
- No se exige carencia mínima para tener acceso a dicha prestación extraordinaria.