

MEDIDAS LABORALES

En fecha 18 de marzo de 2020, ha sido publicado en el Boletín Oficial del Estado el Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19.

Dicho cuerpo normativo responde a la imperiosa necesidad de modificar, entre otros, el procedimiento establecido para la tramitación de los Expedientes de Regulación Temporal de Empleo (en adelante, ERTes), tras la entrada en vigor, del Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, por el que se declara el Estado de Alarma para la gestión de la situación de crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19.

Os resumimos las seis principales medidas:

1. **MEDIDAS DE FLEXIBILIDAD INTERNA:**

No hay modificación alguna en lo relativo a medidas de flexibilidad externa. Por lo tanto, no hay flexibilización en cuanto a la extinción individual o colectiva de los contratos de trabajo. Habrá que atender lo establecido en los Convenios Colectivos, legislación o pactos entre empresa y trabajador.

2. **ERTE POR FUERZA MAYOR (Suspensión de contratos o reducción de Jornada por fuerza mayor)**

Se amplían los supuestos que habilitan a las empresas a solicitar un ERTE de FUERZA MAYOR.

➤ **SUPUESTOS:**

- Suspensión o cancelación de actividades.
- Cierre temporal de locales de afluencia pública.
- Falta de suministros que impidan gravemente el desarrollo normal de la actividad.
- Restricciones en el transporte.
- Situaciones extraordinarias y urgentes de contagio de la plantilla o aislamiento de la misma.

➤ **SE SIMPLIFICA LA TRAMITACIÓN:**

- no es necesaria la apertura de un período de consultas
- acortamiento de plazos
- sometimiento a Resolución administrativa que autorice expresamente a la Empresa a acometer las medidas correspondientes
- efectos retroactivos de dicha Resolución al hecho causante de la fuerza mayor

- **EXONERACION DE COTIZACIONES A LA SEGURIDAD SOCIAL mientras perdure la medida suspensiva:** Sólo con el ERTE por FUERZA MAYOR, la empresa, previa comunicación a la Seguridad Social, quedará exonerada de las cotizaciones a la seguridad social mientras perdure la medida suspensiva; (en empresas con más de 50 trabajadores, la exoneración será del 75%)

- **PRESTACION POR DESEMPLEO DE LOS TRABAJADORES AFECTADOS:** Los trabajadores afectados por el ERTE tendrán derecho al percibo de la prestación por desempleo, aunque no cumplan los requisitos exigidos de cotización y además los períodos no se considerarán consumidos.

3. ERTE (suspensión de contratos o reducción de jornada) POR CAUSAS PRODUCTIVAS, TÉCNICAS, ORGANIZATIVAS Y ECONÓMICAS, relacionadas con el COVID-19:

- **SUPUESTOS:**

Se aplica en el resto de supuestos no recogidos como fuerza mayor. En estos supuestos, nos encontramos con una causa productiva, económica u organizativa generada por la situación de crisis sanitaria, pero que no se encuentra incluida dentro de los supuestos que se han considerado fuerza mayor (cierres, suspensión de actividad, falta de suministros, etc...).

- **TRAMITACIÓN:**

Para este procedimiento se reducen los plazos de tramitación, pero debe seguirse con el procedimiento de apertura de periodo de consultas y negociación regulado en el artículo 47 del Estatuto de los Trabajadores.

- **NO EXONERACION DE COTIZACIONES A LA SEGURIDAD SOCIAL:** En los ERTE bajo esta modalidad, la empresa deberá seguir pagando la cotización empresarial mientras perdure la situación.

- **PRESTACION POR DESEMPLEO DE LOS TRABAJADORES AFECTADOS:** Los trabajadores afectados por el ERTE tendrán derecho al percibo de la prestación por desempleo.

4. TELETRABAJO:

En todo caso y de forma previa y prioritaria a la adopción de otros mecanismos de flexibilización interna, la Empresa deberá optar por el TELETRABAJO en los puestos de trabajo donde sea razonable y proporcionado. Se establece esta modalidad como medida estrella para flexibilizar la prestación de la actividad laboral, todo ello, con el objeto de garantizar el mantenimiento del empleo. Por tanto, siempre que por la naturaleza de la actividad sea posible, la empresa deberá establecer un sistema de organización alternativo, por medio del trabajo a distancia y tendrá que poner los medios técnicos necesarios para poder hacerlo. Estas medidas deben ser prioritarias frente a la cesación o reducción temporal de la actividad.

5. DERECHO DE ADAPTACIÓN DE HORARIO Y REDUCCIÓN DE JORNADA:

Los trabajadores por cuenta ajena que acrediten deberes de cuidado de cónyuge o familiares de hasta segundo grado de consanguinidad, tendrán derecho a adaptar su jornada (cambio de turnos, horario flexible, jornada partida o continuada...) cuando concurren circunstancias excepcionales relacionadas con el COVID-19. Tales son:

- Cuando necesites cuidado personal y directo, por razones de edad, enfermedad o discapacidad.
- Cierre de centros educativos.
- Cuando la persona trabajadora tenga que asumir tareas de cuidados, que hasta ahora eran realizados por otra persona que por cuestiones relacionadas con el Covid-19 no puede seguir haciendo.

El derecho de reducción de jornada deberá ser comunicado con un plazo de antelación de 24 horas, puede alcanzar hasta el 100% de la jornada, conllevará una reducción proporcional del salario. Dicho derecho de reducción deberá ser justificado, razonable y proporcionado en atención a la situación de la empresa.

6. PRESTACIÓN EXTRAORDINARIA POR CESE DE ACTIVIDAD PARA AUTÓNOMOS (el llamado “PARO” DE LOS AUTÓNOMOS):

Los trabajadores por cuenta propia o autónomos, cuyas actividades queden suspendidas, o, en otro caso, cuando su facturación en el mes anterior al que se solicita la prestación se vea reducida, al menos, en un 75 % en relación con el promedio de facturación del semestre anterior, tendrán derecho a la prestación extraordinaria por cese de actividad:

➤ **DESTINATARIOS:**

- Todas las actividades económicas incluidas en el Anexo aprobado por el Real Decreto 463/2020 (se adjunta), de 14 de marzo. A este anexo se añaden a los establecimientos comerciales exceptuados de la suspensión de apertura a los establecimientos sanitarios y a los centros o clínicas veterinarias y se limita la actividad de peluquería solamente a los servicios a domicilio.
- Para aquellos trabajadores por cuenta propia o autónomos que su facturación en el mes anterior (cuando hace referencia a mes anterior se entenderá el mes natural completo anterior, es decir, si se solicita en marzo se comparará el mes de febrero con los 6 meses precedentes) al que se solicita la prestación se vea reducida, al menos, en un 75 por ciento en relación con el promedio de facturación del semestre anterior.

➤ **REQUISITOS:**

- Estar afiliados y en alta, en la fecha de la declaración del estado de alarma.
- En el supuesto de que su actividad no se vea directamente suspendida en virtud de lo previsto en el Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, acreditar la reducción de su facturación en, al menos, un 75 por ciento, en relación con la efectuada en el semestre anterior.
- Hallarse al corriente en el pago de las cuotas a la Seguridad Social.

➤ **CUANTÍA:**

El 70 por ciento de la base reguladora.

(EJEMPLO: Para el caso de un autónomo con la base mínima de cotización, 944,40€ x 70% = 661,08€/mes)

➤ **DURACIÓN:**

UN MES, ampliándose, en su caso, hasta el último día del mes en el que finalice el estado de alarma, en el supuesto de que este se prorrogue y tenga una duración superior al mes. El tiempo de su percepción se entenderá como cotizado y no reducirá los períodos de prestación por cese de actividad a los que el beneficiario pueda tener derecho en el futuro.

➤ **OTRAS CONSIDERACIONES:**

- La percepción será incompatible con cualquier otra prestación del sistema de Seguridad Social.
- También tendrán derecho a la prestación los socios trabajadores de las cooperativas de trabajo asociado que hayan optado por su encuadramiento como trabajadores por cuenta propia en el régimen especial que corresponda.

- No es preceptiva la baja en el Régimen Especial, pues durante esta situación excepcional la cotización está suspendida. Por tanto, no se cotizará durante esta situación.
- No es preciso que el trabajador se dé de baja de su actividad (modelo 036, modelo 037, IAE)
- Los trabajadores autónomos con tarifa plana también tienen derecho a esta prestación extraordinaria.
- Los autónomos societarios también tienen derecho a esta prestación.

***NOTA IMPORTANTE:**

Las medidas extraordinarias en el ámbito laboral previstas en el 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.