

Las ocho medidas laborales urgentes y extraordinarias más importantes como consecuencia del COVID-19 y algunas reflexiones a tener en cuenta

Las medidas adoptadas por el Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo están orientadas a un triple objetivo: reforzar la protección de los trabajadores, las familias y los colectivos vulnerables; apoyar la continuidad en la actividad productiva y el mantenimiento del empleo; y reforzar la lucha contra la enfermedad.

Todas estas medidas que exponemos estarán vigentes mientras se mantenga la situación extraordinaria derivada del COVID-19. Este aspecto debe tenerse en cuenta por las empresas a la hora de adoptar decisiones, ya que tampoco cabe descartar otros instrumentos con los que las empresas contaban hasta la fecha, estableciendo la estrategia que mejor se adecúe a su la realidad, tanto en corto como en el medio plazo.

1. Carácter preferente del trabajo a distancia

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

El trabajo a distancia deberá ser prioritario frente a la cesación temporal o reducción de la actividad.

2. Derecho de adaptación del horario y reducción de jornada

Se establece que las personas trabajadoras por cuenta ajena puedan reducir **hasta el 100% su jornada o reorganizarla** (cambio de turno, alteración de horario, horario flexible, jornada partida o continuada, cambio de centro de trabajo, cambio de funciones y trabajo a distancia) para poder afrontar el cierre de colegios y de otros centros sociales de atención.

La reducción de jornada (que conlleva reducción de salario en la misma proporción) deberá comunicarse a la empresa con 24 horas de antelación y se deben acreditar las razones de edad, discapacidad o enfermedad de las personas que quedan bajo el cuidado de los trabajadores.



Las modificaciones de jornada deberán solicitarse de manera *"justificada, razonable y proporcionada"* para acomodarse a las necesidades de organización de la empresa y se limitarán a la duración del periodo excepcional. Si se tenía reducción de jornada con anterioridad permite modificar la ya existente por otra diferente que permita el cuidado personal y directo de los menores, discapacitados o personas que por edad estén a cargo del trabajador.

El ejercicio de este derecho se considera ejercicio de derechos de conciliación a todos los efectos laborales.

3. Suspensión de contratos y reducción de jornada por causa de fuerza mayor

Se incluyen medidas excepcionales para suspensión de contratos o reducción de jornada para los supuestos de pérdida de actividad por COVID19.

A estos efectos se entenderá situación constitutiva de **fuerza mayor**:

1. Pérdidas de actividad como consecuencia directa del COVID-19, incluida la declaración del estado de alarma, que impliquen suspensión o cancelación de actividades.
2. Cierre temporal de locales de afluencia pública.
3. Restricciones en el transporte público y, en general, de la movilidad de las personas y/o las mercancías.
4. Falta de suministros que impidan gravemente continuar con el desarrollo ordinario de la actividad.
5. 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.

Procedimiento establecido:

1. El procedimiento se iniciará mediante **solicitud de la empresa**, acompañada de un **informe** relativo a la vinculación de la pérdida de actividad como consecuencia del COVID-19, junto con documentación acreditativa de la situación.
2. La empresa deberá **comunicar su solicitud a las personas trabajadoras** y aportarla junto a la documentación anterior ante la autoridad laboral.
3. La existencia de fuerza mayor deberá ser constatada por la **autoridad laboral**, cualquiera que sea el número de personas trabajadoras afectadas.
4. 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 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.

5. La **fecha de efectos**: Desde la fecha del hecho causante de la fuerza mayor., con independencia de la fecha de presentación de la solicitud.
6. 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. Suspensión de contratos y reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción

Cuando la paralización de la actividad de las empresas no se pueda acoger a un supuesto de fuerza mayor, los ERTES por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción, se deberán tramitar con las siguientes excepcionalidades:

1. Si **no existe representación legal**, la comisión 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.

En caso de no conformarse esta representación, la comisión estará integrada por **tres trabajadores de la propia empresa**.

En cualquiera de los dos escenarios, la comisión representativa deberá estar constituida en el improrrogable **plazo de 5 días**.

2. El **periodo de consultas** entre la empresa y la comisión representativa no deberá exceder del **plazo máximo de siete días**.
3. 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 siete días**.

5. Medidas extraordinarias en materia de cotización en relación con los procedimientos de suspensión de contratos y reducción de jornada por fuerza mayor

La Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS) exonerará al 100% 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 con base en dicha causa 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**.

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 TGSS a instancia del empresario, previa comunicación de la **identificación de los trabajadores y período de la suspensión o reducción de jornada**.

Se ha de tener en cuenta que la exoneración de las cotizaciones a la seguridad social es exclusivamente en los ERTES por fuerza mayor, no en los que se presentan por causas económicas, técnicas, organizativas o productivas.

6. Medidas extraordinarias en materia de protección por desempleo en todos los ERTES (independientemente de su causa)

Se establecen **dos medidas extraordinarias**:

1. Se reconoce el derecho a la **prestación contributiva por desempleo** a las personas trabajadoras afectadas, **aunque carezcan del periodo de carencia** necesario para ello.
2. **No computa el tiempo** en que se perciba la prestación por desempleo que traiga su causa inmediata de las circunstancias extraordinarias, **a los efectos de consumir los períodos máximos de percepción** establecidos.

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.

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.

Si la presentación de la solicitud de desempleo se presentara fuera de plazo se abonará la prestación desde el primer día del hecho causante (sin penalización por presentación fuera de plazo).



7. Socios trabajadores de Cooperativas de trabajo asociado y Sociedades Laborales

Importante: El procedimiento para la tramitación de los ERTES cualquiera que sea su causa, no es el establecido en el presente Real Decreto-ley sino el propio para este tipo de regímenes laborales establecidos en su normativa propia.

No obstante:

1. Para la tramitación de expedientes de suspensión de contratos y reducción de jornada por causa de **fuerza mayor** se aplican los **mismos plazos establecidos** para la emisión de resolución por parte de la Autoridad Laboral y al informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (*ver Punto 3 del presente Documento*).
2. Para la tramitación de los expedientes de suspensión de contratos y reducción de jornada por **causas económicas, técnicas, organizativas o de producción** se aplican los **mismos plazos establecidos** para el desarrollo del período de consultas y el informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (*ver Punto 4 del presente Documento*).
3. También podrán acogerse a las **medidas extraordinarias** establecidas en el Punto 6 siempre que el inicio de la relación laboral o societaria hubiera sido **anterior al 18 de Marzo** (fecha de entrada en vigor de este real decreto-ley).

Importante: Para los socios trabajadores de Cooperativas de trabajo asociado y Sociedades Laborales que hayan optado o estén encuadrados en el **régimen de autónomos** ver *Punto 8*.

8. Trabajadores por Cuenta propia y autónomos

Son los **menos favorecidos** por las medidas establecidas por el Real Decreto-ley,

Se amplía la prestación ya existente de Cese de Actividad de los Trabajadores Autónomos para estos supuestos extraordinarios y establece las siguientes medidas:

Con **carácter excepcional y vigencia limitada de un mes desde la declaración del Estado de Alarma el 14.03/20**, o hasta el último día del mes en que finalice dicho estado de alarma, de prolongarse éste durante más de un mes, los trabajadores por cuenta propia o autónomos, cuyas actividades queden suspendidas por los efectos directos del COVID-19, o, 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** por la declaración del estado de alarma, siempre que cumplan los siguientes requisitos:

- a) Estar **afiliados y en alta**, en la fecha de la declaración del estado de alarma, en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos



b) En el supuesto de que su actividad no se vea directamente suspendida, acreditar la reducción de su facturación en, al menos, un 75 por ciento, en relación con la efectuada en el semestre anterior.

c) **Hallarse al corriente en el pago** de las cuotas a la Seguridad Social. No obstante, si en la fecha de la suspensión de la actividad o de la reducción de la facturación no se cumpliera este requisito, el órgano gestor invitará al pago al trabajador autónomo para que en el plazo improrrogable de treinta días naturales ingrese las cuotas debidas. La regularización del descubierto producirá plenos efectos para la adquisición del derecho a la protección.

La **cuantía de la prestación** se determinará aplicando el 75% de la base reguladora correspondiente. Para los supuestos de inexistencia de periodo mínimo de cotización se aplicará el 70% de la base mínima del RETA

El tiempo de percepción de esta **prestación extraordinaria** 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, y su percepción **será incompatible** con cualquier otra prestación del sistema de Seguridad Social.

La duración de la prestación será de un mes o hasta que dure la situación del Estado de Alarma.

Algunas reflexiones que nos surgen después de analizar las medidas aprobadas

Las medidas de flexibilización de los mecanismos de ajuste temporal de actividades contenidas en este documento se han dictado con la finalidad de evitar despidos, por lo que si la empresa se acoge a las mismas asume el compromiso de mantener el empleo durante **seis meses** desde la fecha de la reanudación de la actividad. En este contexto nos surgen algunas preguntas. A saber:

¿Qué consecuencias tendrá el incumplimiento del "mantenimiento de empleo"?

¿Cuándo se entenderá reiniciada la actividad para el cómputo de los seis meses?

¿Qué ocurrirá con las bonificaciones de la Seguridad Social en caso de que se considere incumplido el requisito de mantenimiento de empleo durante seis meses?

¿Qué ocurrirá con los complementos pagados por las empresas en el caso de ERTES? ¿Deberán cotizar?

¿Caben diferentes procedimientos en función de la realidad de la empresa y la previsión de mantener empleo?

¿Si una empresa se acoge a las medidas podrá verse penalizada si su situación económica le obliga a reducir su plantilla?

La información contenida en este documento es exclusivamente informativa, sin que en ningún caso suponga ningún asesoramiento profesional sobre los temas que contiene