



CIRCULAR LABORAL 8/2020

18 de Marzo de 2020

CIRCULAR LABORAL URGENTE

CIRCULAR URGENTE: REAL DECRETO-LEY 8/2020, DE 17 DE MARZO, DE MEDIDAS URGENTES EXTRAORDINARIAS EN RELACIÓN CON EL COVID-19. PRINCIPALES NOVEDADES LABORALES.

Se acaba de publicar esta misma mañana en el BOE nº 73, de hoy 18 de marzo de 2020, el Real Decreto-Ley (RDL) 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19.

Este RDL entra en vigor el mismo día de su publicación en el BOE y mantendrá su vigencia durante el plazo de un mes desde su entrada en vigor, sin perjuicio de que, previa evaluación de la situación, se pueda prorrogar su duración por el Gobierno mediante otro RDL. No obstante lo anterior, aquellas medidas previstas en el mismo y que tienen plazo determinado de duración se sujetarán al mismo.

Por lo que respecta al ámbito estrictamente laboral y con el objetivo básico y fundamental de tratar de evitar extinciones contractuales masivas como consecuencia de la situación excepcional que estamos viviendo, se flexibilizan los expedientes de regulación de empleo temporal de suspensión o reducción de jornada y se toman toda una serie de medidas complementarias que pasamos a desarrollar de forma sintética y práctica. Hay que indicar que las medidas aprobadas son, básicamente, las que los agentes sociales propusieron al Gobierno en reunión mantenida el pasado jueves.

1. Medidas excepcionales en los expedientes de regulación temporal de empleo (ERTE) por causas de fuerza mayor (suspensión y reducción de jornada.)

- a. El RDL contempla que las medidas adoptadas por las administraciones por motivo de salud pública, como cierre de centros, cancelación de actividades, restricciones a la movilidad de personas o mercancías o aislamientos para evitar contagios, básicamente todas aquellas contenidas en el RD 463/2020, de 14 de marzo, por el cual se decretó el estado de alarma en nuestro país, podrán justificar ERTE "por fuerza mayor".
- b. En estos casos, en los que no hace falta negociación de tipo alguno con la representación legal de los trabajadores, las empresas tendrán que remitir a la autoridad laboral competente un informe/memoria que explique las circunstancias que le han llevado a presentar el ERTE, debiendo comunicar su solicitud a las personas trabajadoras y trasladar el informe anterior, en caso de existir, a los representantes legales de estas.
- c. Finalmente se mantiene el plazo que tiene la administración para resolver estas solicitudes mediante resolución expresa. Concretamente 5 días. En los iniciales borradores este plazo se había ampliado a 7 días. Será potestativa la solicitud de informe a la inspección de trabajo por parte de la autoridad laboral que se evacuará, en su caso, en el improrrogable plazo de 5 días.

2. Medidas excepcionales en los expedientes de regulación temporal de empleo (ERTE) por causas organizativas, productivas y técnicas (suspensión y reducción de jornada.)

- a. En el supuesto de que la empresa decida tramitar un ERTE por estos motivos relacionados con el COVID-19 (no obligación de cese de actividades pero afectación relevante en la producción por motivos vinculados a la pandemia y sus incidencias) se reducen y acortan los plazos para negociar dicha medida de los actuales 15 a exclusivamente 7 días.

3. Exoneración cuotas empresariales a la SS para empresas que insten ERTE de suspensión o reducción de jornada por fuerza mayor relacionada con el COVID-19.

- a. ERTE autorizados por fuerza mayor, cuando la empresa tenga menos de 50 trabajadores en situación de alta en SS a fecha 29.02.2020, exoneración del 100% en la aportación empresarial y en las cuotas de recaudación conjunta mientras dure la suspensión o reducción autorizada.
- b. En caso de que la empresa tuviera 50 o más trabajadores a la fecha indicada, la exoneración es del 75% en los mismos términos anteriores.

- c. 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.
- d. **Importante:** estas exoneraciones, así como el resto de las medidas excepcionales del RDL que venimos comentando, están supeditadas al mantenimiento del empleo en la empresa durante el plazo de seis meses desde la fecha de reanudación de la actividad. Por lo tanto, si se reduce la plantilla durante ese período tales exoneraciones deberán retornarse y, además, con los recargos correspondientes.

4. Medidas extraordinarias en materia de protección por desempleo para trabajadores afectados por ERTE indicados en los apartados anteriores.

- a. Los trabajadores afectados tendrán acceso a la protección por desempleo aunque carezcan del periodo mínimo de carencia exigido en la normativa.
- b. Su duración se extenderá hasta la finalización del período de suspensión del contrato de trabajo o de reducción de la jornada.
- c. 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.
- d. Los periodos de la prestación consumidos durante esa suspensión no contarán como gastados. Es decir, frente a hipotéticas futuras prestaciones “el contador se pondrá a cero” y se repondrán las prestaciones.
- e. Las prestaciones por desempleo percibidas por los trabajadores fijos discontinuos que hayan visto suspendidos sus contratos como consecuencia del COVID-19 durante períodos que hubiesen sido de actividad, podrán volver a percibirse con un límite máximo de 90 días cuando vuelvan a encontrarse en situación de desempleo.

- f. Mientras dura la actual situación que entraña, entre otras afectaciones, limitación de movimientos, las solicitudes de alta inicial o reanudación de la prestación y el subsidio por desempleo realizada fuera de plazo no implicará que se reduzca la duración del derecho a dicha prestación.

5. Medidas excepcionales para facilitar el teletrabajo.

- a. Se potencia la modalidad del teletrabajo a los efectos de mantener la actividad por mecanismos alternativos, donde sea posible.
- b. Las empresas deberán adoptar las medidas oportunas si ello es técnica y razonablemente posible.
- c. Se establece la prioridad de estas medidas frente a la cesación temporal o reducción de la actividad.
- d. A tal efecto se entenderá cumplida la obligación de efectuar la correspondiente evaluación de riesgos, con carácter excepcional, a través de una autoevaluación realizada voluntariamente por la propia persona.

6. Derecho a la adaptación de las condiciones de trabajo y reducción de jornada por circunstancias excepcionales de cuidado vinculadas al COVID-19.

- a. Se permitirá a las personas trabajadoras la adaptación y/o reducción de su jornada laboral, que podrá incluso alcanzar el 100%, por lo tanto no se establecen límites ni mínimo ni máximo en este último caso, cuando concurren situaciones excepcionales relacionadas con las actuaciones necesarias para evitar la transmisión comunitaria del COVID-19 y su presencia sea necesaria para atender a otra persona que, por razones de edad, enfermedad o discapacidad, requiera de un cuidado personal y directo.
- b. Asimismo, la persona trabajadora se podrá acoger a este derecho dante la ausencia del cuidador habitual de la persona a su cargo por causas relacionadas con el coronavirus, con su prevención o con evitar el contagio.
- c. También podrán hacerlo si se han visto afectados por el cierre de centros educativos o de otros que dispensaran cuidados a la persona necesitada de los mismos (centros de día, por ejemplo).
- d. Este derecho será individual de cada uno de los progenitores.

- e. En el caso concreto del derecho a adaptación de jornada, se determina que la petición del trabajador deberá estar justificada y ser razonable y proporcionada teniendo en cuenta las necesidades concretas de cuidado que debe dispensar, "debidamente acreditadas", y las necesidades de organización de la empresa.
- f. Este derecho, apunta el texto, en cuanto a la adaptación de la jornada por los motivos indicados, podrá referirse a la distribución del tiempo de trabajo o a otras condiciones de trabajo, pudiendo consistir en un cambio de turno, alteración de horario, horario flexible, jornada partida o continuada, cambio de centro de trabajo o de funciones, cambio en la prestación del trabajo (incluyendo el teletrabajo) o cualquier otro cambio en las condiciones que estuviera disponible en el empresa o que pudiera implantarse de modo razonable y proporcionado.

7. Prestación extraordinaria por cese de actividad para los trabajadores autónomos afectados por declaración de estado de alarma vinculada al COVID-19.

- a. Con carácter excepcional y vigencia limitada a un mes desde la fecha en que entró en vigor el RD 463/2020, de 14 de marzo, por el que se decretó el estado de alarma, o hasta el último día que dure el mismo, los autónomos cuyas actividades queden suspendidas 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 una prestación extraordinaria por cese de actividad.
- b. Dicha prestación, que se abonará de cumplirse los requisitos previstos en esta norma – estar afiliados y en alta a la fecha de declaración del estado de alarma; acreditar la indicada reducción en la facturación y hallarse al corriente en el pago de cuotas a la SS con posibilidad de regularizar algún impago en un período de 30 días – se determinará aplicando el 70 por ciento a la base reguladora calculada de acuerdo con las previsiones del art. 399 de la LGSS.
- c. Durante el período en que el autónomo perciba esta prestación quedará exonerado de ingresar sus correspondientes cotizaciones sociales si bien el período se considerará como efectivamente cotizado a todos los efectos.

Para finalizar, en el link adjunto incluimos texto íntegro del RDL 8/2020, de 17 de marzo:

<https://www.boe.es/boe/dias/2020/03/18/pdfs/BOE-A-2020-3824.pdf>

Departamento Laboral y de Seguridad Social

Persona de contacto: Eduardo Ortega Prieto

Email: ortegap@ortega-condomines.com

Persona de contacto: Eduardo Ortega Figueiral

Email: ortegaf@ortega-condomines.com