

RESUMEN DE LAS MEDIDAS EXTRAORDINARIAS ANTE EL COVID-19 EN EL ÁMBITO LABORAL

Hoy se ha publicado 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 (en adelante, el “RDL”).

Con la promulgación de este RDL, el Ministerio de Trabajo y Economía Social intenta dar respuesta a la situación excepcional en la que se encuentra España con un triple objetivo:

- 1.- Reforzar la protección de los trabajadores, las familias y los colectivos vulnerables;
- 2.- Apoyar la continuidad en la actividad productiva y el mantenimiento del empleado;
- 3.- Reforzar la lucha contra la enfermedad.

El RDL se estructura en 5 capítulos, 43 artículos, 9 disposiciones adicionales, 3 disposiciones transitorias, 10 disposiciones finales y 1 anexo.

En el **primer capítulo**, el RDL articula **medidas de apoyo a trabajadores, familias y colectivos vulnerables**, como, por ejemplo, garantizar la asistencia domiciliaria a las personas dependientes, los servicios básicos (agua, luz y gas), adoptar medidas de protección para los autónomos o establecer una moratoria hipotecaria para aquellas personas consideradas en situación de vulnerabilidad.

Además, se incluyen medidas para mejorar el acceso y priorizar el teletrabajo mediante el programa ACELERA o la flexibilización de las medidas de riesgos laborales para aquellas empresas en las que no tuvieran implementado un sistema de teletrabajo con anterioridad.

Asimismo, se prevén disposiciones encaminadas a mejorar la conciliación del trabajo con la vida familiar, pudiendo dar acceso a los derechos de adaptación/reducción de la jornada laboral, a aquellas personas que acrediten encontrarse en situaciones excepcionales relacionadas con el COVID-19. El acogimiento a estas medidas supondrá la consecuente adaptación salarial del trabajador, pero impedirá la imposición de las sanciones legalmente establecidas por ausencia al lugar de trabajo.

Finalmente, el Capítulo toma medidas tendentes a garantizar la prestación del servicio universal de telecomunicaciones.

El **segundo capítulo** de este RDL se titula “**Medidas de flexibilización de los mecanismos de ajuste temporal de actividad para evitar despidos**” y queremos destacar los siguientes aspectos:

Se adoptan medidas laborales de flexibilización sobre los Expedientes de Regulación Temporal de Empleo (en adelante, “**ERTE**”). En este marco, se equiparan ciertas situaciones surgidas como consecuencia del COVID-19 a sucesos de fuerza mayor. Se da cobertura a los trabajadores afectados por un ERTE, garantizándoles la prestación contributiva por desempleo y se descarga a la empresa de su obligación de aportación a la Seguridad social exonerando hasta un 100% de la cuota.

El RDL continúa con un **Capítulo III** dedicado a las **medidas de liquidez para sostener la actividad económica** actual mediante una línea de avales por cuenta del Estado.

El **Capítulo IV** aborda una serie de medidas dirigidas a dar **apoyo a la investigación del COVID-19 y su impacto**.

Finalmente, el último **Capítulo del RDL, el V**, establece un conjunto de medidas adicionales, como por ejemplo el **funcionamiento de los órganos de gobierno de las personas jurídicas de derecho privado y algunas de carácter extraordinario para las sociedades anónimas cotizadas**.

Una vez vistas las líneas generales del RDL, queremos hacer especial hincapié en ciertos artículos del mismo.

Artículo 5. Carácter preferente del trabajo a distancia:

Establece la necesidad de que las empresas que puedan, permitan a sus empleados realizar su trabajo a distancia. A estos efectos, permite que aquellas empresas que no tuvieran implementado el teletrabajo puedan cumplir con las exigencias relativas a la prevención de riesgos laborales mediante una autoevaluación realizada por el trabajador.

Artículo 6. Derecho o de adaptación del horario y reducción de jornada:

Regula la posibilidad de adaptar el horario (alteración de turno, horario, jornada partida, etc.) o bien reducir la jornada con la consecuente reducción proporcional del salario a aquel trabajador que se encuentre en una de las circunstancias previstas en el artículo (ej. cuando sea necesaria su presencia para atender a una persona dependiente).

Artículo 17. Prestación extraordinaria por cese de actividad para los afectados por declaración del estado de alarma para la gestión de la situación de crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19:

Este artículo **va dirigido a los autónomos** y a 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. Se articula un mecanismo mediante el cual pueden acceder a una prestación extraordinaria en caso

de que hayan visto su facturación reducida en al menos un 75% respecto del promedio de facturación del semestre anterior o bien sus actividades hayan quedado suspendidas a tenor del Real Decreto de declaración del estado de alarma. **(LÍMITE TEMPORAL DE UN MES O HASTA FINALIZACIÓN DEL PERÍODO DE ESTADO DE ALARMA).**

La cuantía de la prestación se determinará aplicando el 70 por ciento a la base reguladora, calculada de conformidad con el artículo 339 de la Ley General de la Seguridad Social. Cuando no se acredite el período mínimo de cotización para tener derecho a la prestación, la cuantía será equivalente al 70 por ciento de la base mínima de cotización en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos.

Artículo 22. Medidas excepcionales en relación con los procedimientos de suspensión de contratos y reducción de jornada por causa de fuerza mayor:

En él se determinan las medidas excepcionales en relación a los ERTE (Expedientes de Regulación Temporal de Empleo) realizados por fuerza mayor.

Asimismo, se realiza una enumeración, no exhaustiva, de situaciones en la que las suspensiones de contrato y reducciones de jornada que tengan causa directa con el COVID-19 tendrán la consideración de provenientes de una situación fuerza mayor.

Además, determina los requisitos para poder acogerse a estas medidas, así como el procedimiento a realizar por la empresa en caso de que las adopte. **(VER ANTERIORES COMUNICADOS)**

Artículo 23. Medidas excepcionales en relación con los procedimientos de suspensión y reducción de jornada por causa económica, técnica, organizativa y de producción:

En él se regulan ciertas especificidades respecto del procedimiento recogido en la normativa reguladora de este tipo de expedientes, a seguir por aquellas empresas que quieran realizar ERTE por causas productivas, organizativas y técnicas relacionadas con el COVID-19.

Artículo 24. Medidas extraordinarias en materia de cotización en relación con los procedimientos de suspensión de contratos y reducción de jornada por fuerza mayor relacionados con el COVID-19:

En los ERTE por fuerza mayor se exonera a las empresas al abono de la aportación empresarial en los siguientes porcentajes:

- 100% si la empresa tiene menos de 50 trabajadores
- 75% si la empresa tiene 50 o más trabajadores

Esta exoneración solo será aplicable mientras dure el ERTE y no tendrá efectos negativos para los trabajadores. A estos efectos, se entenderá que los trabajadores han cotizado un 100% a todos los efectos.

Artículo 25. Medidas extraordinarias en materia de protección por desempleo en aplicación de los procedimientos referidos en los artículos 22 y 23:

En virtud de este artículo, el Servicio Público de Empleo estatal y, en su caso, el Instituto Social de la Marina, podrán adoptar las siguientes medidas:

1. Reconocimiento a la prestación retributiva por desempleo, aunque no se tenga el período de ocupación cotizada mínimo.
2. No tener en cuenta el periodo en que se cobre dicha retribución a los efectos de consumir los períodos máximos de percepción legalmente establecidos.

Seguidamente, el artículo prevé la posibilidad de que se reconozca un nuevo derecho a la prestación contributiva por desempleo para aquellas personas afectadas tanto si cuando se tomó la decisión empresarial tenían suspendido un derecho anterior a prestación o subsidio por desempleo como si careciesen del periodo mínimo de ocupación cotizada para tener derecho a la prestación, o no hubiesen percibido prestación por desempleo precedente.

Artículo 26. Limitación temporal de los efectos de la presentación extemporánea de solicitudes de prestaciones por desempleo:

La presentación de solicitudes de alta inicial o reanudación de la prestación y subsidio por desempleo de forma extemporánea no comportará una reducción de la duración del derecho a la prestación solicitada.

Artículo 28. Duración de las medidas previstas en el Capítulo II: Todas las medidas establecidas en los artículos 22 a 15 serán vigentes mientras se mantenga la situación extraordinaria derivada del COVID-19.

Finalmente, hay que recalcar que, por vía de disposición adicional, en concreto la sexta, se establece una salvaguarda del empleo que se traduce en la obligación del empleador, en caso de hacer uso de las medidas previstas en el RDL, a mantener el empleo durante al menos 6 meses desde la fecha de reanudación de la actividad.