

MEDIDAS LABORALES EXCEPCIONALES POR LA CRISIS DEL COVID-19

En el día de hoy, 18 de marzo, se ha publicado el ansiado Real Decreto Ley 8/2020 por el que se aprueban medidas urgentes en materia laboral para apoyar a las empresas y autónomos como consecuencia de la crisis por COVID-19. Aun cuando las medidas aprobadas no llegan a contentar a todos los agentes sociales, la batería de propuestas para ayudar a paliar el impacto que a medio y largo plazo tendrá esta histórica situación a nivel mundial y por supuesto nacional.

De entre las medidas a efectos laborales destacamos:

- **EXPEDIENTES DE REGULACIÓN DE EMPLEO TEMPORAL (ERTE):** el gobierno quiere evitar que se produzcan despidos como consecuencia de esta situación por lo que en base a ello se establece:

- **ERTE por FUERZA MAYOR:** se amplía el concepto de fuerza mayor respecto a la Guía del Ministerio publicada los primeros días de marzo, y se extiende a empresa con bajada importante de producción. Así y en concreto se establece:

Las suspensiones de contrato y reducciones de jornada que tengan su causa directa en pérdidas de actividad como consecuencia del COVID-19, incluida la declaración del estado de alarma, que impliquen suspensión o cancelación de actividades, cierre temporal de locales de afluencia pública, restricciones en el transporte público y, en general, de la movilidad de las personas y/o las mercancías, falta de suministros que impidan gravemente continuar con el desarrollo ordinario de la actividad, o bien en 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, tendrán la consideración de provenientes de una situación de fuerza mayor, con las consecuencias que se derivan del artículo 47 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Es esta situación la empresa no abonará ni salarios ni seguridad social si la empresa tiene menos de 50 trabajadores a 29 de febrero de 2020 y si tiene más, alcanzará al 75% de bonificación de cuotas de seguridad social.

Será necesario presentar una solicitud con un informe explicativo sobre la vinculación del efecto del COVID-19, acompañar la documentación acreditativa, así como informar de ello a los trabajadores o sus representantes si los hubiera.

La autoridad laboral constatará la existencia de fuerza mayor en el plazo de 5 días desde la solicitud previo informe a la Inspección de Trabajo.

A los socios cooperativistas y de sociedades laborales y otros con protección de desempleo sí se les aplicará el procedimiento del RD 42/1996.

- **ERTE POR CAUSAS OBJETIVAS (económicas, productivas, organizativas o técnicas):** también tendrá exoneración de cuotas de Seguridad Social.

El procedimiento será el actual con las siguientes modificaciones:

- Si no existe representación de los trabajadores, ésta estará conformada por los sindicatos de más representación testigos del convenio de aplicación o en su defecto por 3 miembros, y deberá conformarse en un plazo de 5 días.
- El periodo de consultas será de 7 días, así como el informe de la Inspección de Trabajo.

Es cierto que en este sentido lo anunciado no cubre las expectativas de muchas empresas que habían esperado a este RDL para tomar medidas, ya que tampoco se han concretado los efectos retroactivos concretos, aunque entendemos que al menos se retrotraerán a la declaración del Estado de Alarma y no al de la solicitud como hasta ahora.

- **DESEMPLEO:** los trabajadores accederán al desempleo aun cuando no tengan cotización suficiente y además este desempleo no consumirá prestaciones futuras.

Para los fijos discontinuos se les conceden 90 días más de desempleo si han visto interrumpida su actividad por el impacto del coronavirus.

- **AUTÓNOMOS:** facilitar acceder a la prestación por cese de actividad mientras dure la situación de Estado de Alarma (en principio un mes prorrogable) en actividades suspendidas o cuando su facturación baje un 75% en relación al promedio de los últimos 6 meses.

Alcanzará el 70% de la base reguladora. Durante esta situación no se abona la cuota. La tan ansiada exoneración de cuotas generalizada durante 2 meses como se solicitó por la patronal y por ATA no ha sido aprobada.

- **TELETRABAJO:** se fomenta el teletrabajo con ayudas económicas para su implantación, aunque esto tendrá una aplicación más a medio o largo plazo.

- **CONCILIACIÓN:** los empleados podrán adaptar o reducir su jornada incluso hasta el 100% sin pérdida de derechos para el cuidado de menores y mayores. Se podrá acceder aunque se tuviera otra reducción anterior. Esa petición deberá ser proporcionada, razonada y justificada a la necesidad concreta. En el caso de reducciones del 100% será necesario un preaviso de 24 horas. Tampoco ha salido aprobada la prestación extraordinaria a trabajadores para el cuidado de hijos por la Suspensión del curso escolar que anunció el Gobierno.

Desde HispaColex entendemos que estas medidas ayudarán a un corto plazo, pero serán necesarias más medidas extraordinarias para paliar los grandes estragos que supondrá esta crisis del coronavirus en las empresas, la actividad y el empleo.